



UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE

CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E SOCIAIS

UNIDADE ACADÊMICA DE DIREITO

CURSO DE DIREITO

ALUNO: FRANCISCO DIEGO TAVARES DE LUNA

ORIENTADOR: OSMANDO FORMIGA NEY

CONHECIMENTO DO SERVIDOR PÚBLICO CIVIL DO ESTADO DA PARAÍBA  
SOBRE O ESTATUTO QUE O REGE - LEI COMPLEMENTAR Nº 58/03

SOUSA – PB

2015

FRANCISCO DIEGO TAVARES DE LUNA

CONHECIMENTO DO SERVIDOR PÚBLICO CIVIL DO ESTADO DA PARAÍBA  
SOBRE O ESTATUTO QUE O REGE - LEI COMPLEMENTAR N° 58/03

Monografia apresentada ao Curso de Direito da  
Universidade Federal de Campina Grande, em  
cumprimento à exigência para a obtenção de título  
Bacharel em Direito.

Orientador: Osmando Formiga Ney

Data da aprovação: \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2015.

Nota Final: \_\_\_\_\_

BANCA EXAMINADORA

---

Prof. Osmando Formiga Ney  
Orientador

---

Membro da Banca Examinadora

---

Membro da Banca Examinadora

SOUSA – PB

2015

*Dedico esse trabalho à minha esposa Cristiane e aos meus filhos*

*Willyanne Victhória e Diego Júnior*

*“Teu dever é lutar pelo Direito, mas se um dia  
encontrares o Direito em conflito com a  
Justiça, luta pela Justiça.”  
Eduardo Juan Couture*

## RESUMO

O presente trabalho teve como objetivo analisar o conhecimento dos servidores públicos estaduais efetivos e comissionados do Estado da Paraíba acerca da lei complementar nº 58/03 que regula o Estatuto dos Servidores Públicos Civis da Paraíba. O instrumento de coleta e análise dos dados baseou – se em um questionário composto de perguntas objetivas e subjetivas, relativas a dados de identificação sociocultural da população estudada e ao seu conhecimento frente ao estatuto que a rege. Concluiu – se que o conhecimento diante ao próprio estatuto apresentou grandes limitações, sugerindo a necessidade de maior busca por conhecimento da legislação que rege o serviço público e seus servidores por parte dos profissionais.

**PALAVRAS – CHAVE:** Servidores públicos, lei complementar, conhecimento, estatuto.

## **ABSTRACT**

This study aimed to analyze the knowledge of effective and commissioned state civil servants of the State of Paraíba on the supplementary law No 58/03 which regulates the status of civil servants of the Paraíba. The data collection and analysis tool based - on a questionnaire with objective and subjective questions relating to socio-cultural identification data of the study population and their knowledge outside the statute that governs it. It concluded - that the knowledge on the status itself had major limitations, suggesting the need for greater quest for knowledge of the legislation governing the public service and its servers from professionals.

**KEY - WORDS:** Civil servants, supplementary law, knowledge, status.

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO.....</b>	<b>08</b>
<b>2. DOS SERVIDORES PÚBLICOS.....</b>	<b>10</b>
2.1 HISTÓRICO DOS SERVIDORES PÚBLICOS.....	10
2.2 CONCEITO MODERNO DE SERVIDOR PÚBLICO.....	12
2.3 CLASSIFICAÇÃO DOS SERVIDORES PÚBLICOS.....	13
2.3.1 SERVIDORES ESTATUTÁRIOS.....	13
2.3.2 EMPREGADOS PÚBLICOS.....	14
2.3.3 SERVIDORES TEMPORÁRIOS.....	15
2.3.4 OCUPANTES DE CARGO EM COMISSÃO E DE FUNÇÃO DE CONFIANÇA.....	16
<b>2.4 DOS DIREITOS E DEVERES DOS SERVIDORES PÚBLICOS.....</b>	<b>17</b>
2.4.1 DOS DIREITOS.....	17
2.4.2 DOS DEVERES.....	24
<b>2.5 DAS RESPONSABILIDADES DOS SEVIDORES PÚBLICOS.....</b>	<b>25</b>
2.5.1 DA RESPONSABILIDADE ADMINISTRATIVA.....	25
2.5.2 DA RESPONSABILIDADE CIVIL.....	26
2.5.3 DA RESPONSABILIDADE PENAL.....	27
<b>3. ANÁLISE DA LEI COMPLEMENTAR ESTADUAL N° 58/03.....</b>	<b>28</b>
3.1 DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES.....	28
3.2 DO PROVIMENTO, VACÂNCIA, REMOÇÃO, REDISTRIBUIÇÃO E SUBSTITUIÇÃO.....	29
3.3 DOS DIREITOS E VANTAGENS.....	36
3.4 DO REGIME DISCIPLINAR.....	43
3.5 DO PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR.....	50
3.6 DA PREVIDÊNCIA.....	54
<b>4. PERCURSO METODOLÓGICO.....</b>	<b>58</b>
<b>5. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS.....</b>	<b>59</b>
<b>6. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>64</b>
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>66</b>

## 1. INTRODUÇÃO

O presente estudo monográfico volta – se para a investigação do conhecimento do Servidores Públicos efetivos e comissionados do Estado da Paraíba acerca do estatuto que o rege, regulamentado pela lei complementar 58/03. Busca – se também no desenvolvimento do referido trabalho analisar o estatuto em questão destacando seus principais aspectos, realizando – se um paralelo com as legislações ligadas ao tema como também à doutrina do Direito Administrativo que trata da questão do servidor público.

O estatuto em estudo foi sancionado em 30 de dezembro de 2003, pelo então governador Cássio Cunha Lima, encontra - se dividido em nove títulos, cujo texto trata desde as formas de provimento, do concurso público, estágio probatório, cargos comissionados e de confiança, direitos e vantagens a que o servidor faz jus, licenças e afastamentos.

A referida lei traz ainda o regime disciplinar, tratando de seus deveres e proibições, as penalidades impostas em caso de inobservância de suas obrigações. Aborda ainda, o processo disciplinar, que deverá sempre garantir a ampla defesa e o contraditório, bem como permitir a sua revisão na presença de fatos novos.

No decorrer do texto da lei complementar é apresentado ainda o regime previdenciário, que atende o servidor quanto à aposentadoria e demais benefícios como licença para tratamento de saúde, salário – família, licença – maternidade, bem como aos dependentes do servidor pensão por morte e auxílio reclusão. O servidor estadual ainda terá conforme o estatuto assistência à saúde a ser definida em legislação específica.

Percebe – se que a lei complementar nº 58/03 apresenta bastante semelhança com a lei 8112/90 que regula o regime jurídico dos servidores públicos civis da União e que serve por base para a elaboração de leis semelhantes por todo Brasil, uma vez que tal lei trata do assunto de maneira completa e didática.

O servidor público apresenta um papel fundamental na Administração Pública, uma vez que é ele quem executa os serviços prestados à população, sendo sua verdadeira porta de entrada e elo entre as pessoas e o ente público. Sendo importante refletir que sem servidor público um país, estado ou município não funciona, desse modo é relevante se aprofundar no estudo dessa relevante figura da Administração Pública, conhecer suas origens desde a antiguidade, os modernos conceitos de servidor, bem como suas classificações no direito administrativo, seus direitos e deveres, além de suas responsabilidades sejam elas administrativas, civis ou penais.

As leis de modo geral, são elaboradas para organizar a vida em sociedade, o estatuto



dos servidores objetiva a organização do serviço público, ditando suas regras que devem ser seguidas por aqueles que compõem a classe dos servidores, apontando sempre seus direitos, deveres, responsabilidades, proibições e possíveis penalidades a serem impostas àqueles que apresentem uma conduta inadequada enquanto no exercício de suas funções.

Assim, acredita – se que o conhecimento da legislação, no caso em tela, o conhecimento dos servidores públicos civis do Estado da Paraíba por parte daqueles que são regidos por ele, é de fundamental relevância, uma vez que permite a formação de servidores informados e conscientes, permitindo uma oferta de serviços de qualidade à população através de servidores conhecedores de seu papel e de suas obrigações, como também permite ao próprio servidor lutar por seus direitos de forma embasada e amparada pela lei.

## **2. DOS SERVIDORES PÚBLICOS**

### **2.1 HISTÓRICO DO SERVIDOR PÚBLICO**

Na antiguidade já havia a menção a pessoas trabalhando para o poder público, mesmo que com terminologias e relações jurídicas diversas das atuais, lançando assim as bases para o funcionalismo público moderno.

No Antigo Egito com sua estrutura social altamente hierarquizada, figurava em seu topo a figura do faraó, seguido esse de seus familiares, sacerdotes, altos funcionários, escribas, militares, artesãos e camponeses que representavam a maior parte da população. De acordo com a obra de Jaime Pinsky, os cargos da administração eram ocupados por membros da família do faraó. Durante o Antigo e início do Médio Império Egípcio, mais tarde tais cargos passaram a ter um caráter hereditário, surgindo assim uma elite burocrática, havia também a possibilidade de promoção por mérito.

Na Grécia Antiga ser cidadão era um privilégio de poucos, desse modo as funções públicas eram detidas na mão de uma pequena parcela da população que podia exercer cargos do governo, não sendo permitido que mulheres e aos jovens participar da vida pública (BRITO, 2014).

Os romanos apresentavam grande capacidade administrativa em seu império, desde os primeiros séculos realizavam tratados diversos e assentavam seus povos em colônias, posteriormente criaram províncias. Cada província tinha sua capital, onde havia um governador assistido por um conselho provincial e por funcionários administrativos, funcionários esses que seriam o molde para o atual modelo de servidores. Sendo desse modo, o Império Romano inspiração para toda cultura ocidental, em especial para os modernos Estados Nacionais (FUNARI, 2002).

Pode – se dizer que a figura do funcionário público se fez presente no Brasil, desde seu descobrimento, Pero Vaz de Caminha, governadores gerais e juízes são exemplos de funcionários públicos que deram início à história do funcionalismo público brasileiro (BOSCARDIN, 2010).

Com a chegada da Família Real Portuguesa ao Brasil em 1808, centenas de funcionários, criados, assessores e pessoas ligadas à corte portuguesa vieram para o Brasil, dando início aos trabalhos administrativos na então colônia. O servidor da época em questão nada mais era que uma extensão ou mostra do poder colonial, sendo utilizado principalmente como meio fundamental para a exploração das riquezas aqui encontradas (SOUSA & MELLO, 2013).

Na época do Brasil colônia, os cargos públicos eram propriedade do soberano, que os concedia a poucos privilegiados, sendo assim ocupar tais cargos representava influência junto aos que detinham o poder colonial.

Com a Proclamação da República houve o fortalecimento e maior profissionalização do serviço público e de seus servidores, uma vez que começou a surgir uma maior necessidade de prestação de serviços básicos à população. Porém nessa etapa da história brasileira não havia qualquer lei específica, regulamentação ou ainda qualquer denominação para os servidores públicos no Brasil (NEGREIROS, 2013).

Apenas na Era Vargas, surgem as primeiras ideias a fim de se profissionalizar a função pública, assim, em 28 de outubro de 1939, surge o decreto – lei nº 1.713, sendo o primeiro Estatuto dos Servidores Públicos Civis da União, consagrando ainda o dia 28 de outubro como dia do servidor público.

Os passos dados por Vargas no que diz respeito à questão do servidor público foram de grande valia para a categoria, uma vez que na Carta Magna de 1934 não havia qualquer menção sobre o servidor ou o serviço público (NEGREIROS, 2013).

Em 1967 o decreto lei nº 200, que visa a organização da Administração Pública Federal, apontando um novo molde que seria o ponto de partida para a atual forma de administração pública, avançando através da Constituição Federal Brasileira de 1988, que estabelece e referencia as relações do funcionalismo público brasileiro, tornando – a mais eficiente e menos gerencial.

Com o advento da Constituição de 1988, trazendo ela uma nova ideia de cidadania, dignidade da pessoa humana e a necessidade de se prestar serviços de qualidade aos cidadãos. Com isso, definitivamente o serviço público na pessoa do servidor tornou – se não tão somente mais profissional, mas também fundamental para que a Administração Pública pudesse desempenhar seu papel.

Em 1990, é publicado o Estatuto dos Servidores Públicos Civis da União, das Autarquias e das Fundações Públicas Federais, por meio da Lei 8112/90 que serviu e serve de base para os estatutos tanto estaduais e municipais país a fora, sancionada pelo presidente Fernando Collor de Mello.

No âmbito da Paraíba, embora já existissem servidores públicos estaduais, não havia um estatuto consolidado quanto ao tema havendo tão somente leis esparsas tratando de questões específicas, apenas em 1976 sua atuação fora regulamentada com a edição da lei complementar nº 8, sancionada pelo então governador Ivan Bichara Sobreira, estatuto esse revogado pela lei complementar nº 39/85 sancionada pelo governador Wilson Leite Braga,

chegando a atual norma regulamentadora dos servidores públicos civis da Paraíba, lei complementar nº 58/03 sancionada pelo então governador Cássio Cunha Lima.

## **2.2 CONCEITO MODERNO DE SERVIDOR PÚBLICO**

O serviço público é a ferramenta primordial para que a administração pública possa prestar à comunidade os serviços essenciais a que ela necessita, nesse contexto entra a figura do servidor público que consiste no agente executor de tais serviços, sendo conforme Celso Antônio Bandeira de Mello, 2014, p.244, uma espécie de agente público.

Para os efeitos da lei federal 8.112/90, tendo em vista seu artigo 2º, servidor é todo aquele investido em cargo público. O referido dispositivo legal define ainda cargo público, conforme redação do artigo 3º *in verbis*:

*“Cargo público é o conjunto de atribuições e responsabilidades previstas na estrutura organizacional que devem ser cometidas a um servidor”.*

Tendo em vista a doutrina de Diogo de Figueiredo, servidor público é pessoa física que presta serviços aos entes do Direito Público, sendo sua atividade regulamentada pelo regime estatutário, não devendo assim, conforme ainda sua lição que o servidor público seja denominado funcionário público, uma vez que tal definição não recebe amparo no texto da Constituição Federal Brasileira.

Para Maria Sylvia Zanella Di Pietro, a expressão servidor público é empregada ora em sentido amplo ao designar todas as pessoas físicas prestadoras de serviço ao Estado e às entidades da administração indireta, com vínculo empregatício. Tal definição ora se dá em sentido restrito, segundo a autora, no instante em que se excluem aqueles que prestam serviços às entidades com personalidade jurídica de direito privado. Na atualidade, a designação servidor público, conforme as lições do professor Celso Antônio Bandeira de Mello, apresenta um alcance mais restrito que outrora, uma vez que, não deve abarcar a classe dos empregados da Administração Indireta do Direito Privado. Deve assim englobar, tão somente aqueles ocupantes de cargos do Direito Público, sendo o servidor uma espécie de servidor estatal.

Com base nos ensinamentos de José dos Santos Carvalho Filho, existem muitos servidores públicos desempenhando as mais diversas funções na Administração pública. Para o doutrinador em tela, tais agentes se vinculam ao Estado desenvolvendo uma relação

permanente, fazendo jus a uma remuneração pelos trabalhos prestados. Assim, o servidor público é um profissional de função pública.

## **2.3 CLASSIFICAÇÃO DOS SERVIDORES PÚBLICOS**

Como já definido anteriormente, os servidores públicos são aqueles que prestam serviços ao Estado e às Entidades da Administração Indireta, possuindo vínculo empregatício e tendo remuneração paga pelos cofres públicos.

Para a autora Maria Sylvia Zanella Di Pietro, a classe dos servidores públicos se divide em servidores estatutários, empregados públicos e servidores temporários. Já na doutrina de José dos Santos Carvalho Filho, encontram – se classificados os servidores como civis e militares, comuns e especiais, estatutários, trabalhistas e temporários.

Tendo em vista a obra de Celso Antônio Bandeira de Mello, a classe dos servidores públicos compreende a espécie dos servidores titulares de cargos públicos, a dos servidores empregados e aqueles contratados. Segundo Hely Lopes Meirelles, os servidores públicos consistem numa subespécie de agentes públicos administrativos.

### **2.3.1 SERVIDORES ESTATUTÁRIOS**

Os servidores dessa categoria se submetem ao regime estatutário, estabelecido em lei podendo ser modificado unilateralmente, desde que se respeitem os direitos já garantidos ao servidor. Ao serem nomeados apresentam o dever de seguir as normas vigentes no estatuto (DI PIETRO, 2002).

A relação jurídica de trabalho dos servidores estatutários é disciplinada em estatutos, onde se enumeram não somente seus direitos como também seus deveres perante o Estado. Essa categoria permite ainda que se faça uma subdivisão, uma vez que há servidores sujeitos ao estatuto geral da pessoa federativa correspondente e aqueles que se sujeitam a estatutos especiais (FILHO, 2009).

O regime estatutário consiste no regime comum de contratação de servidores no âmbito da administração direta, autárquica e fundacional. No âmbito da União, tal regime é disciplinado pela lei 8.112/90, configurando – se como o estatuto do servidor público federal (MAZZA, 2014).

Ao conjunto de preceitos legais que disciplinam a relação entre servidor e administração pública denomina – se estatuto, ao qual se sujeitam todos os servidores.

Podendo cada entidade pública estabelecer e organizar seu próprio funcionalismo à luz dos princípios administrativos e constitucionais (NETO, 2014).

Os ocupantes de cargo público submetidos ao regime estatutário apresentam uma relação não contratual com o Estado, desse modo, o regime jurídico decorre diretamente da lei. Assim, pode – se afirmar que não existem direitos garantidos à manutenção de tal regime, uma vez que o mesmo pode ser alterado de forma unilateral por meio da modificação da lei que o rege (ALEXANDRINO & PAULO, 2008).

Os servidores regidos por estatutos são selecionados para ocupar cargos públicos através de concurso adquirindo estabilidade após aprovação em estágio probatório, sendo assim garantida ao servidor a permanência em seu cargo, a não ser nas hipóteses previstas no artigo 41 da Constituição Federal Brasileira, que inclui sentença em transitado em julgado, avaliação periódica de desempenho e processo administrativo disciplinar. Devendo – se ressaltar que nos cargos de natureza vitalícia a perda do cargo só se dará em razão de sentença judicial transitada em julgado (MAZZA, 2014).

### **2.3.2 EMPREGADOS PÚBLICOS**

O típico regime do poder público é o estatutário, no entanto também figura nesse rol o grupo dos empregados públicos, disciplinados pela consolidação das leis trabalhistas, num molde semelhante ao praticado na esfera privada, no entanto, os empregados públicos ingressam através de concurso público assim como ocorre com os estatutários. A contratação dos empregados públicos é utilizada pelas pessoas jurídicas de direito privado da administração indireta, como empresas públicas, sociedades de economia mista, fundações governamentais e consórcios privados (MAZZA, 2014).

Como dito anteriormente, o regime estatutário é via de regra, o escolhido na administração direta, autárquica e fundacional, entretanto é possível a adoção do regime de emprego público nessas esferas, conforme disposto na lei federal 9.962/00.

Os empregados públicos englobam aqueles regidos pela legislação trabalhista e são ocupantes de empregos públicos. Na esfera federal são disciplinados pela lei 9.962/00, que versa que os empregados celetistas serão regidos pela Consolidação das Leis Trabalhistas quando não houver legislação que dispor em contrário (DI PIETRO, 2002).

Na doutrina de José dos Santos Carvalho Filho encontra – se como servidores públicos trabalhistas ou celetistas o grupo dos empregados públicos, sendo assim qualificados por terem seu regime jurídico igual aquele que se aplica na esfera privada, com as exceções

pertinentes à posição ocupada pela esfera pública parte nessa relação trabalhista.

Os ocupantes de emprego público não passam por estágio probatório como os estatutários, mas estão sujeitos a um período de experiência de 90 (noventa) dias, previsto no artigo 455 da Consolidação das Leis Trabalhistas. Embora os empregados públicos não gozem de estabilidade como os servidores públicos do regime estatutário, isso não se significa que os mesmos possam ser demitidos livremente, a demissão deve ser motivada, com regular processo administrativo e garantida a ampla defesa e o contraditório (MAZZA, 2014).

Os servidores celetistas ou empregados públicos gozam de certa estabilidade, uma vez que são contratados por tempo indeterminado e só podem ter seu contrato rescindido unilateralmente nas hipóteses de prática de falta grave, enumeradas no artigo 482 da CLT, bem como acúmulo ilegal de cargos, empregos ou funções públicas, quando houver necessidade de redução do quadro de pessoal por excesso de despesa ou ainda quando houver insuficiência de desempenho apurada em procedimento que assegurem ao empregado sua defesa (DI PIETRO, 2002).

De acordo com a súmula 390 do Tribunal Superior do Trabalho, o servidor público celetista da administração direta, autárquica ou fundacional, goza da estabilidade prevista no artigo 41 da Constituição Federal Brasileira, estabilidade essa que não se aplica ao empregado de empresa pública ou de sociedade de economia mista, ainda que admitido por meio de concurso público.

Porém, de acordo com a orientação jurisprudencial 247 do Tribunal Superior do Trabalho, o empregado público da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos faz jus a estabilidade prevista constitucionalmente, diante do fato da referida empresa receber o mesmo tratamento destinado à Fazenda Pública em relação à imunidade tributária e execução por precatório, bem como prerrogativas de foro, prazos e custas processuais.

### **2.3.3 SERVIDORES TEMPORÁRIOS**

Os servidores públicos temporários são aqueles contratados por tempo determinado para atender a uma necessidade excepcional de interesse da administração pública. Tal modalidade de recrutamento está prevista na Constituição Federal Brasileira em seu artigo 37, inciso IX, demonstrando o caráter excepcional de tais servidores (FILHO, 2009).

O regime jurídico dos servidores temporários é especial e deve ser disciplinado em lei própria de cada federação, não sendo esses admitidos, mas sim contratados com tempo determinado (DI PIETRO, 2002).

As contratações por tempo determinado devem observar os prazos de 6 (seis) meses a 4 (quatro) anos, no máximo. Ao se extinguirem tais contratos não geram qualquer direito à indenização (NETO, 2014).

A lei federal 8745/93 traz em seu texto algumas condições que expressam a necessidade temporária de excepcional interesse público, tais como situações de calamidade pública, emergência em saúde pública, realização de recenseamento e outras pesquisas de natureza estatística, admissão de professor, atividades especiais das forças armadas, assistência às comunidades indígenas, bem como combate a emergências ambientais, quando declarada pelo Ministro de Estado do Meio Ambiente, existência de emergência ambiental em área específica.

### **2.3.4 OCUPANTES DE CARGO EM COMISSÃO E DE FUNÇÃO DE CONFIANÇA**

Os cargos em comissão, também conhecidos popularmente como “cargos de confiança”, são reservados a atribuições de direção, chefia e assessoramento, qualquer outra atribuição que não envolva tais atividades é considerada inconstitucional. Os ocupantes desses cargos adentram ao serviço público sem realização de concurso, não apresentando em qualquer hipótese estabilidade. A exoneração nesses casos é “*ad nutum*”, ou seja, pode se dar imotivadamente, não sendo necessário o contraditório, ampla defesa e devido processo legal (MAZZA, 2014).

Os cargos comissionados são ocupados transitoriamente, sendo seus ocupantes nomeados em virtude de relação próxima e de confiança com a autoridade que os nomeou, sendo dispensada desse modo a aprovação prévia em concurso público, como dito anteriormente, os servidores comissionados não apresentam estabilidade e sua exoneração não requer qualquer formalidade, ficando totalmente a critério da administração pública, são cargos denominados de livre nomeação e exoneração (FILHO, 2009).

Embora tais cargos sejam de livre nomeação e exoneração, caso a autoridade competente alegue motivo comprovadamente falso ou inexistente para exonerar o servidor investido em cargo comissionado ou de confiança, seu desligamento será considerado nulo em virtude da Teoria dos Motivos Determinantes (MAZZA, 2014).

As funções de confiança se relacionam, assim como os cargos comissionados, com atribuições de direção, chefia e assessoramento, entretanto só podem ser exercidas por servidores de carreira, portanto o indivíduo deverá pertencer aos quadros de pessoal da administração (MAZZA, 2014).



Referidas na Constituição, as funções de confiança relacionam – se com funções específicas a serem executadas pelo servidor que desfruta da confiança de seu superior, por esse motivo percebem um adicional pecuniário que compense a especificidade de suas funções. Podendo ser analisada como uma gratificação paga em virtude do tipo especial de atribuição, valendo salientar que somente podem ser exercidas por servidores efetivos (FILHO, 2009).

O servidor ocupante de cargo em comissão ou função de confiança submete – se ao regime de dedicação integral, podendo ser convocado sempre que haja interesse por parte da administração conforme redação do artigo 19 da lei federal 8.112/90 (ALEXANDRINO & PAULO, 2008).

A Emenda Constitucional 19/98 em seu artigo 3º, inciso V, determina que os cargos em comissão deverão ser ocupados por servidores ocupantes de cargos efetivos, enquanto que as funções de confiança deverão ser preenchidas exclusivamente por servidores de carreira, destinando – se apenas às atribuições de chefia, direção e assessoramento.

## **2.4 DOS DIREITOS E DEVERES DOS SERVIDORES PÚBLICOS**

### **2.4.1 DOS DIREITOS**

De modo geral, os direitos dos servidores públicos estão elencados na Constituição Federal em seus artigos 37 a 41, no entanto nada impede que Estados e Municípios outorguem outros direitos para seus servidores em suas leis e constituições próprias (DI PIETRO, 2002).

Os direitos dos servidores públicos podem ser divididos em duas categorias, os ditos direitos constitucionais e os direitos legais. Os primeiros se referem àqueles amparados no artigo 39, parágrafo 3º da Constituição Federal, no qual estende aos servidores públicos os direitos outorgados aos demais empregados. Os direitos legais são aqueles previstos nas leis e estatutos de cada federação, sendo neles listados as licenças, pensões e demais auxílios a que fazem jus os seus servidores (FILHO, 2009).

Os direitos a que fazem jus os servidores públicos segundo a doutrina de Diogo de Figueiredo, podem ser divididos em direito à função pública, direito ao exercício, direitos que se fundam no exercício e direitos de amparo social e à dignidade do status social.

Desse modo, de acordo com o autor supracitado, o direito de função decorre da estabilidade ou em um grau mais elevado da vitaliciedade, consistindo em não poder dela ser desprovido. O direito ao exercício é em suma, uma espécie de direito ao trabalho, não

podendo assim, a administração manter indefinidamente um servidor afastado. Além desses, os direitos que se fundam no exercício, tais como contagem de tempo de serviço, estabilidade, férias, licenças e a percepção das demais vantagens. Por último, os direitos denominados de amparo social e à dignidade do status, dentre os quais figuram o direito à assistência, à previdência, à greve, o direito de petição, bem como o direito de defesa e de representação.

Tendo em vista o texto da lei federal 8.112/90, são elencados diversos direitos e vantagens ao servidor, tais como o vencimento, indenizações, gratificações, adicionais, diárias, licenças, férias, concessões e o direito de petição (MAZZA, 2014).

Antes de tudo, se faz necessário diferenciar vencimento de remuneração, segundo Maria Sylvia Zanella Di Pietro, vencimento consiste na retribuição pecuniária pelo efetivo exercício do cargo, sendo seu valor fixado em lei. Já a remuneração figura como o vencimento acrescido das vantagens inerentes ao cargo ocupado.

Nas lições do professor Hely Lopes Meirelles, encontram – se definidas as vantagens pecuniárias como acréscimos ao vencimento do servidor, que podem ser agregadas de natureza transitória ou ainda definitiva, sendo advindas em razão do tempo de serviço, condições anormais do serviço prestado ou ainda por condições pessoais do servidor.

É importante destacar que o vencimento e a remuneração não poderão ser objeto de penhora, sequestro ou arresto, exceto nos casos de prestação de alimentos. Poderá ser descontado do vencimento, a remuneração do dia por falta não justificada, desconto proporcional à remuneração diária por atrasos ou ausências. Caso o servidor ativo ou inativo seja condenado a indenizar ou repor o erário, o mesmo deverá ser notificado para pagamento em no máximo 30 (trinta) dias, podendo tal valor ser parcelado no interesse do servidor, porém a parcela a ser paga não poderá ser inferior a 10% (dez por cento) da remuneração, provento ou pensão (MAZZA, 2014).

O servidor aposentado faz jus à retribuição pecuniária denominada provento, já a pensão é o benefício de assistência social pago aos dependentes do servidor falecido (DI PIETRO, 2002).

Tendo em vista o artigo 51 da lei federal 8.112/90, o servidor público tem direito à indenização, tais como ajuda – de – custo, diárias, transporte e auxílio moradia. Vale destacar que, no entanto, tais indenizações não se incorporam em hipótese alguma à remuneração.

As indenizações apresentam normalmente um caráter eventual e são devidas ao servidor na ocasião em que o mesmo necessita realizar despesas para o cumprimento de suas funções, visando assim desse modo, repor o patrimônio do servidor que sofreu redução em decorrência de suas atividades (ALEXANDRINO & PAULO, 2008).

A lei federal 8112/90 traz em seu texto a definição de ajuda – de – custo, contemplada no artigo 53 *in verbis*:

*“A ajuda de custo destina-se a compensar as despesas de instalação do servidor que, no interesse do serviço, passar a ter exercício em nova sede, com mudança de domicílio em caráter permanente, vedado o duplo pagamento de indenização, a qualquer tempo, no caso de o cônjuge ou companheiro que detenha também a condição de servidor, vier a ter exercício na mesma sede”.*

O artigo em tela versa que as despesas com bagagens, passagens, bem como todas as despesas decorrentes do deslocamento do servidor e de sua família, correrão por conta da administração pública. Assim como será garantida à família do servidor que vier a falecer em até 1 (um) ano após mudança para nova sede, ajuda – de – custo e transporte para a localidade de origem.

Os valores pagos ao servidor como ajuda – de – custo, serão calculados sobre sua remuneração, não podendo o valor exceder o triplo de seu valor mensal. O servidor que por motivo injustificado não se apresentar na nova sede no prazo de 30 (trinta) dias, fica obrigado a restituir a ajuda de custo (ALEXANDRINO & PAULO, 2008).

As diárias por deslocamento, previstas no artigo 58 da lei federal 8.112/90, serão devidas ao servidor que no desempenho de suas funções afastar – se de sua sede em caráter transitório ou eventual. Os valores pagos se destinam a indenizar despesas com hospedagem, alimentação e locomoção. No entanto se o deslocamento for exigência inerente do cargo, o servidor não fará jus à indenização referida (MAZZA, 2014).

A indenização por transporte prevista no artigo 60 da lei 8.112/90, é concedida ao servidor para indenizar – lhe por despesas realizadas com transporte para execução de serviços externos por força das atribuições de seu cargo. O auxílio moradia é devido ao servidor que no interesse da administração mude de sede passando a ter domicílio em outra cidade, visando o ressarcimento de despesas com aluguel ou hospedagem, conforme o artigo 60 da lei supracitada.

Além dos vencimentos e vantagens conforme redação da lei federal 8.112/90, o servidor fará jus a outras gratificações e adicionais, tais como retribuição pelo exercício de função de direção chefia e assessoramento, gratificação natalina no valor de 1/12 (um doze avos) da remuneração correspondente ao mês de dezembro, adicional de insalubridade, periculosidade ou de atividades penosas, adicional pela prestação de serviço extraordinário, adicional noturno, adicional de férias, bem como outros relativos ao local e à natureza do trabalho.

O artigo 62 da lei 8.112/90 traz em seu caput as condições para a retribuição pelo exercício de função de chefia, direção ou assessoramento:

*“Ao servidor ocupante de cargo efetivo investido em função de direção, chefia ou assessoramento, cargo de provimento em comissão ou de Natureza Especial é devida retribuição pelo seu exercício”.*

A gratificação natalina corresponde ao décimo terceiro salário dos trabalhadores regidos pela CLT, correspondendo a 1/12 (um doze avos) da remuneração correspondente ao mês de dezembro. Sendo que a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias é considerada como mês integral (ALEXANDRINO & PAULO, 2008).

Tendo em vista o artigo 68 da lei federal 8.112/90, os servidores que trabalhem com habitualidade em locais insalubres, que mantenham contato constante com substâncias tóxicas ou que sua atividade envolva risco de vida, perceberão um adicional sobre o vencimento do cargo efetivo. Havendo concomitância de situação insalubre e perigosa, o servidor deverá optar por apenas um dos adicionais.

O adicional de insalubridade é devido ao servidor que no desempenho de suas funções, está em permanente contato com substâncias ou elementos que possam em longo prazo deteriorar sua saúde, causando – lhe prejuízos, sendo exemplo os operadores de aparelhos de raios - X. O adicional de periculosidade é pago ao servidor que põe em risco sua integridade física no desempenho de suas atividades, como o servidor que trabalha em redes de alta tensão (ALEXANDRINO & PAULO, 2008).

O artigo 71 da lei 8.112/90 disciplina o adicional de atividade penosa:

*“O adicional de atividade penosa será devido aos servidores em exercício em zonas de fronteira ou em localidades cujas condições de vida o justifiquem nos termos, condições e limites fixados em regulamento”.*

A prestação de serviço extraordinário consiste naquele além da jornada normal de trabalho. A lei federal 8.112/90 em seu artigo 73 disciplina que o serviço extraordinário seja remunerado com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) a hora normal de trabalho. Já o artigo 74 da referida lei determina que somente seja permitido o trabalho extraordinário nas situações excepcionais e temporárias, devendo – se respeitar o limite de no máximo de 2 (duas) horas por jornada.

O adicional noturno é devido pelo prestação de serviço no período de tempo compreendido entre 22 (vinte e duas) de um dia até às 5 (cinco) horas do dia seguinte. O servidor prestador de serviço noturno receberá 25% (vinte e cinco por cento) de acréscimo sobre o valor da hora paga no período diurno. Segundo o artigo 75 da lei 8.112/90 cada hora computada será de cinquenta e dois minutos e trinta segundos. O adicional de férias está

disciplinado no artigo 76 da lei federal 8.112/90, como também na Constituição Federal Brasileira em seu artigo 7º, inciso XVII, consistindo num adicional correspondente a 1/3 (um terço) da remuneração do período das férias.

O servidor terá direito a (30) trinta dias de descanso a título de férias, podendo ser parcelada em até três períodos a pedido do servidor conforme o artigo 77, parágrafo 3º da lei 8.112/90. Aos servidores que operam diretamente com aparelhos de raios-X ou substâncias radioativas serão concedidos 20 (vinte) dias de férias por semestre.

Além das vantagens remuneradas, gratificações e adicionais, o servidor fará jus a licenças, afastamentos e concessões conforme o texto da lei federal 8.112/90. O referido estatuto conta com sete tipos diferentes de licença: por motivo de doença em pessoa da família, por motivo de afastamento de cônjuge ou companheiro, para serviço militar, para atividade política, para capacitação profissional, para tratar de interesses particulares, e por fim, para desempenho de mandato classista.

O afastamento por motivo de doença em pessoa da família, podendo ser concedida em virtude de adoecimento de cônjuge, companheiro, filhos, pais, ou qualquer outro familiar que vivia a expensas do servidor, conforme define o artigo 83 da lei federal 8.112/90. Tal licença será deferida quando comprovada a necessidade da assistência direta do servidor, sendo sem prejuízo da remuneração por até 30 (trinta) dias prorrogável uma vez por igual período. Excedendo esses prazos será sem remuneração por até 90 (noventa) dias.

A licença por motivo de afastamento do cônjuge ou companheiro, será concedida para que o servidor possa acompanhá-lo no caso do mesmo ter sido removido para outro ponto do território nacional ou do exterior, ou ainda para exercer mandato dos poderes legislativo ou executivo. Tal afastamento conforme o artigo 84 da lei federal 8.112/90 se dará por tempo indeterminado com prejuízo da remuneração do servidor.

A licença para serviço militar será concedida ao servidor sem prejuízo da remuneração, conforme disserta o artigo 85 da lei 8.112/90. Cessado o período de serviço militar, o servidor terá até 30 (trinta) dias para o retorno de suas atividades, período esse que correrá sem remuneração.

A licença para exercer atividade política, conforme redação do artigo 86 do estatuto dos servidores civis da União, o servidor terá direito a afastar-se de suas atividades, sem remuneração, do período de escolha em convenção partidária até o registro de sua candidatura. O servidor que seja candidato na localidade onde desempenha suas funções ou que seja ocupante de função de chefia, direção ou assessoramento ficará afastado imediatamente ao registro de sua candidatura na Justiça Eleitoral até o décimo dia após o

pleito.

O servidor terá direito à licença para capacitação por até três meses, após cada quinquênio de efetivo exercício, no interesse da administração, sem prejuízo da remuneração conforme disserta o artigo 87 da lei federal 8.112/90.

Passado o estágio probatório, o servidor poderá afastar – se para tratar de assuntos particulares, licença essa prevista no artigo 91 do estatuto dos servidores civis da União, tal afastamento dar – se – a sem remuneração e podendo ter um prazo de até 3 (três) anos consecutivos, sendo que tal período poderá a critério da administração ser prorrogado uma única vez por no máximo igual lapso temporal. O parágrafo único do artigo em tela versa que tal afastamento poderá ser interrompido a qualquer tempo pelo servidor ou no interesse da administração.

O afastamento ou licença para desempenho de mandato classista prevista no artigo 92 da lei 8.112/90, se dá sem remuneração para desempenho de mandato em confederação, federação, associação de classe, sindicato representativo de categoria profissional, entidade fiscalizadora de classe ou para participar de gerência cooperativa de servidores públicos.

Além das licenças supracitadas e debatidas, o estatuto dos servidores civis da União (Lei 8.112/90), prevê quatro tipos de afastamento, tais como para servir outro órgão ou entidade, afastamento para exercício de mandato eletivo, afastamento para missão ou estudo no exterior, bem como do afastamento para participação de programa de pós-graduação *Stricto Sensu* no país.

O afastamento para servir outro órgão ou entidade ocorrerá da possibilidade prevista no artigo 93 da lei federal 8.112/90, do servidor ser cedido para exercício de cargo ou função de confiança, ou ainda em outras condições previstas em legislação específica. No caso de cessão para órgãos ou entidades dos Estados, Distrito Federal ou Municípios, o ônus da remuneração será do cessionário. Já na cessão para Empresa Pública ou Sociedade de Economia Mista, o servidor optará pela remuneração do cargo efetivo ou pela remuneração do cargo efetivo ou pela remuneração acrescida de percentual de retribuição do cargo em comissão. A entidade cessionária efetuará o reembolso das despesas realizadas pelo órgão ou entidade de origem.

Algumas disposições são aplicadas ao servidor investido em mandato eletivo. Ficará afastado de seu cargo quando se tratar de mandato federal, estadual, distrital e ainda de prefeito, sendo que no caso do chefe do executivo na esfera municipal, o mesmo poderá facultativamente optar pela remuneração. Já no caso de investidura em mandato de vereador, o servidor poderá continuar normalmente em suas atividades desde que haja compatibilidade

de horários, sem que haja prejuízo de sua remuneração, percebendo cumulativamente as vantagens do cargo eletivo. Não havendo compatibilidade de horários, o mesmo será afastado do cargo efetivo, sendo – lhe facultado optar pela remuneração, conforme redação do artigo 94 da lei federal 8.112/90.

O artigo 95 do estatuto dos servidores públicos civis da União traz em seu caput a possibilidade de afastamento para estudo ou missão no exterior, não podendo tal afastamento exceder 4 (quatro) anos, findo tal período só poderá ser concedido outro afastamento dessa natureza quando decorrido igual período.

O servidor poderá afastar – se para participar de programa de pós – graduação *stricto sensu* no país, desde que não possa ocorrer simultaneamente com o trabalho ou sob o regime de compensação de horário. Tal afastamento ocorrerá sem perda da remuneração, no entanto apenas o servidor efetivo terá direito ao referido afastamento. O servidor que não tenha obtido o título para o qual se afastou ou venha a solicitar exoneração do cargo deverá ressarcir o órgão ou entidade.

Será concedido ao servidor ausentar – se sem prejuízo da remuneração conforme versa o artigo 97 da lei federal 8.112/90, por um dia para doação de sangue, por dois dias para se alistar como eleitor, por oito dias consecutivos em virtude de casamento, falecimento de familiar, tais como cônjuge, pais, filhos, enteados, entre outros. Poderá ainda ser concedido ao servidor estudante horário especial sem prejuízo do cargo.

Surgem ainda como direitos do servidor público, o direito de petição e o direito de greve. O direito de petição é assegurado ao servidor público de modo a defender seus direitos e interesses legítimos, está previsto na lei 8.112/90 em seus artigos 104 e 105:

*“Art 104. É assegurado ao servidor o direito de requerer aos Poderes Públicos, em defesa de direito ou interesse legítimo.*

*Art 105. O requerimento será dirigido à autoridade competente para decidi-lo e encaminhado por intermédio daquela a que estiver imediatamente subordinado o requerente”.*

O direito de greve está previsto no texto constitucional, em seu artigo 37, inciso VII, que assegura aos servidores públicos o direito de greve a ser exercido nos limites definidos em lei específica. Entretanto, por não haver lei específica considera – se que a referida norma apresenta eficácia limitada aplica – se então desse modo, a lei 7.783/89 que regulamenta o direito de greve na esfera privada (MAZZA, 2014).

## 2.4.2 DOS DEVERES

Os servidores públicos apresentam deveres a serem seguidos, contidos nas leis e estatutos a que estão regidos, entre eles figuram o dever de assiduidade, de pontualidade, discricção, urbanidade, obediência e lealdade. Na hipótese do servidor não cumprir com seus deveres tal conduta enseja a punição disciplinar (DI PIETRO, 2009). Encontra – se na doutrina duas categorias de deveres, as de natureza interna e de externa. Os deveres internos englobam lealdade, obediência, assiduidade, dedicação ao serviço, sigilo, residência, urbanidade e probidade, deveres esses que se dirigem à relação servidor e administração pública intimamente. Externos por sua vez que englobam a sua conduta na prestação de seus serviços, como também na vida privada, incluem dever de boa conduta, sujeição aos impedimentos funcionais, bem como, proibição de intermediação (NETO, 2014).

O artigo 116 da lei federal 8.112/90 elenca os deveres a que o servidor público está submetido, sendo eles exercer com zelo e dedicação as atribuições de seu cargo, observar as normas legais e regulamentares, cumprir as ordens superiores, exceto aquelas manifestadamente ilegais. Figura também como dever do servidor a presteza no atendimento, ao público em geral na prestação das informações requeridas, resguardando aquelas sigilosas, na expedição de certidões requeridas para defesa de direitos ou esclarecimento de situações de interesse pessoal, bem como às requisições para defesa da Fazenda Pública.

Incorpora ainda ao rol de deveres, levar ao conhecimento de autoridade superior as irregularidades de que tiver ciência no desempenho do cargo, zelar pela economia de material e pela conservação do patrimônio público, guardar sigilo sobre assunto da repartição, manter conduta compatível com a moralidade administrativa, ser assíduo e pontual, tratar as pessoas com urbanidade, representar contra ilegalidade, omissão ou abuso de poder.

Em relação ao dever de obediência, devido a estrutura hierarquizada da administração pública, o servidor tem como dever obedecer às ordens emanadas de seus superiores, no entanto, ressalva – se conforme disserta a lei federal 8.112/90 aquelas ordens manifestadamente ilegais, cuja ilegalidade seja incontestável e indiscutível, devendo não somente o servidor desobedecê-la mas também representar contra o superior que lhe atribuiu tal ordem ilegal. A inobservância dos deveres estatutários acarreta sanções disciplinares, entretanto o estatuto não discrimina as sanções específicas para a violação de cada dever elencado no texto legal, ficando assim a cargo da autoridade julgadora medir a gravidade da infração, assegurando sem qualquer exceção o direito ao contraditório e à ampla defesa,



considerando além das condições agravantes, aquelas atenuantes, bem como o histórico funcional do servidor (ALEXANDRINO & PAULO, 2008).

## **2.5 DAS RESPONSABILIDADES DOS SERVIDORES PÚBLICOS**

Tendo em vista a relação estatutária do servidor, em certas circunstâncias em razão de ilícitos praticados em sua atividade, o mesmo responderá por seus atos perante a administração pública, sendo que essa responsabilidade pode se estender além da esfera administrativa para o campo civil e penal (FILHO, 2009).

Os deveres a que se submete o servidor público acarretando um regime de responsabilidades que quando na prática de atos eivados de ilegalidade tem consequências administrativas, penais e civis, com as respectivas responsabilizações através da aplicação de sanções após o adequado processo de apuração e ampla defesa (NETO, 2014).

A lei federal 8.112/90 discorre ainda em seu artigo 121 que as sanções administrativas, civis e penais podem cumular – se, sendo elas independentes entre si.

### **2.5.1 RESPONSABILIDADE ADMINISTRATIVA**

Os ilícitos administrativos são definidos na legislação estatutária, respondendo o servidor por meio dos elementos de ação ou omissão contrária à lei, culpa ou dolo e o dano, sendo a infração apurada pela própria administração pública que deverá instaurar procedimento adequado para esse fim, assegurando ao servidor o contraditório e a ampla defesa, com os meios e recursos a ela inerentes, conforme versa o artigo 5º, inciso LV da Constituição Federal Brasileira (DI PIETRO, 2002).

Quando a norma de conduta interna é violada caracteriza – se o ilícito administrativo gerando o dever de responsabilização. A promoção da responsabilização consiste em um dever da administração pública de natureza derivada, havendo assim, em qualquer hipótese de indulgência do superior com o subordinado infrator, esse poderá responder por condescendência criminosa (NETO, 2014).

A responsabilidade administrativa é apurada através de processo administrativo, primando sempre pelo contraditório e pela ampla defesa, devendo possibilitar a mais eficiente e transparente apuração dos fatos, constatando – se a prática do ilícito, a responsabilização importa a adequada aplicação da sanção administrativa (FILHO, 2009).

A lei federal 8.112/90 elenca em seu artigo 127 as penalidades disciplinares a serem

aplicadas ao servidor infrator, são elas: advertência, suspensão, demissão, cassação da aposentadoria ou disponibilidade, destituição do cargo em comissão e destituição de função comissionada. Ainda de acordo com as penalidades, em sua aplicação serão consideradas a natureza e a gravidade da infração cometida, as situações agravantes e atenuantes, os antecedentes profissionais, bem como os danos decorrentes de sua prática à administração pública. A imposição de determinada sanção deverá sempre se fundamentar na lei.

## **2.5.2 DA RESPONSABILIDADE CIVIL**

A responsabilidade civil é de ordem patrimonial e ampara – se no artigo 186 do Código Civil Brasileiro, que em seu caput versa que todo aquele que por ação, omissão, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano, ainda que essencialmente moral, comete ilícito, surgindo desse modo, a obrigação de reparar dano cometido, independentemente de sua natureza (DI PIETRO, 2002).

Tal responsabilidade é a imputação ao servidor público da obrigação de reparar dano por ele cometido, seja à administração pública ou a terceiro, como consequência de conduta culposa, dolosa, omissiva ou comissiva, caracterizando a responsabilidade subjetiva ou de culpa (FILHO, 2009). Para Maria Sylvia Zanella Di Pietro (2002, p.608), para que se configure o ilícito civil faz – se necessário: ação ou omissão antijurídica, culpa ou dolo, relação de causalidade, bem como a ocorrência de um dano material ou moral, sendo que no ilícito civil cometido por servidor público é importante observar duas hipóteses, o dano causado ao Estado e o dano causado a terceiros.

É importante se distinguir duas situações no que tange a responsabilidade civil do servidor, conforme se deram os danos à fazenda pública. Na primeira hipótese deve se levar em conta a ação direta e dolosa do servidor público causando dano ao erário da pessoa de direito público a que serve, devendo assim o mesmo repará-lo com a aplicação da regra geral de proteção patrimonial, de sede civil. A segunda hipótese traz a tona o prejuízo à Fazenda do ente de direito público a que serve, tendo o servidor infligido indiretamente, em razão de haver respondido perante terceiros por danos por ele causados, nesse caso, a Constituição Federal Brasileira, traz em seu artigo 37, parágrafo 6º a imposição de reembolso, desde que tenha o servidor agido com culpa ou dolo (NETO, 2014).

### 2.5.3 DA RESPONSABILIDADE PENAL

A responsabilidade penal, não somente do servidor público como de qualquer indivíduo, é decorrente de atos ou omissões, definidos na legislação como crimes ou contravenções. No caso específico do servidor público a lei penal define os crimes próprios de servidores públicos (ALEXANDRINO & PAULO, 2008).

Tendo em vista o texto da lei 8.112/90, a mesma trata em seu artigo 123 da responsabilidade penal do servidor:

*“A responsabilidade penal abrange os crimes e as contravenções imputadas ao servidor, nessa qualidade”.*

A responsabilidade penal só decorre de conduta dolosa ou culposa, podendo o servidor ser responsabilizado apenas penalmente, no entanto, se o ilícito penal trouxer repercussão na esfera da administração pública, o mesmo poderá responder também civilmente. Vale destacar que a responsabilidade penal pode ser, ou não pertinente à função administrativa, podendo desse modo, a prática de ilícito penal não influenciar no âmbito da administração pública (FILHO, 2009).

A lei federal 8.112/90, estabelece como regra geral em seu artigo 125, que as sanções civis, administrativas e penais são cumuláveis e independentes entre si. No entanto, quando ocorre envolvimento da esfera penal, poderá haver interferência do trânsito em julgado da sentença penal nas outras esferas dependendo dos fundamentos e conteúdo da sentença. Desse modo, havendo condenação criminal transitada em julgado do servidor, haverá o reconhecimento automático de sua responsabilidade tanto administrativa como civil (ALEXANDRINO & PAULO, 2008).

Ainda de acordo com a doutrina de Alexandrino & Paulo (2008, p.386-7), havendo absolvição por negativa de autoria ou inexistência do fato, tal decisão influenciará nas demais esferas, uma vez que se não há a ele atribuída autoria ou se não houve tal fato, não há como manter o contrário nas outras esferas. Já havendo absolvição criminal apenas por insuficiência de provas ou por ausência de culpabilidade penal, não haverá interferência nas outras esferas, podendo assim haver responsabilização administrativa e/ou civil.

### **3. ANÁLISE DA LEI COMPLEMENTAR ESTADUAL N° 58/03 – ESTATUTO DOS SERVIDORES PÚBLICOS CIVIS DO ESTADO DA PARAÍBA**

#### **3.1 DISPOSIÇÕES PRELIMINARES DO ESTATUTO**

Tendo em vista o artigo 2º do estatuto, servidor é todo aquele investido em cargo público. Na ótica de Maria Sylvia Zanella Di Pietro, servidor público consiste na pessoa física que presta serviços ao Estado, como também às entidades da administração indireta, possuindo vínculo empregatício e remuneração advinda dos cofres públicos.

Assim como na lei federal 8.112/90, o estatuto em estudo define cargo público como um conjunto de atividades e responsabilidades atribuídas ao servidor público, os cargos públicos são ainda, acessíveis a todos os brasileiros, sendo esses criados por lei e remunerados por meio dos cofres públicos, sendo em caráter efetivo ou em comissão.

Em função das garantias e características dos cargos públicos, podem eles ser agrupados em três categorias, cargos vitalícios como os dos magistrados, do ministério público e dos membros dos tribunais de contas, cargos efetivos com caráter de permanência, constituindo a maioria dos cargos da administração pública e por fim os cargos em comissão de caráter transitório, sendo seus titulares nomeados em função de sua relação de confiança com a autoridade que os nomeou, sendo o cargo de livre nomeação e exoneração (FILHO, 2009).

É importante ainda, que se tenha em mente a diferença entre cargo público e função pública, o primeiro se refere ao lugar instituído na organização do funcionalismo público, apresentando uma denominação própria, com atribuições dotadas de especificidade e atributo a ser provido por seu titular, na forma estabelecida em lei. Já a função pública define – se como uma ou um conjunto de atribuições conferidas pela administração pública a categorias profissionais individualmente ou de forma conjunta.

Usando – se por base os ensinamentos da doutrina do professor José dos Santos Carvalho Filho, 2009, a categoria dos agentes públicos de maior número e que a eles se incube as mais variadas funções é a dos servidores públicos, sendo por ele definidos como profissionais da função pública (p.562).

Finalizando as disposições preliminares da lei complementar estadual n° 58/03, tem – se em tela a proibição de prestação de serviços gratuitos, salvo exceções previstas em lei.

Tal exceção define - se nas lições do Professor Hely Lopes Meireles, 2004, quando tratam dos agentes honoríficos, sendo eles aqueles cidadãos convocados, designados ou

nomeados para prestar, de maneira temporária, determinados serviços ao Estado sem qualquer vínculo empregatício e sem remuneração. Tais serviços prestados consistem no “múnus público” ou ainda serviços públicos relevantes, tendo como exemplos a função de jurado, mesário eleitoral, entre outros. (p. 78).

Tendo em vista a lei federal 9.608/98, encontramos em seu artigo 1º a exceção quanto à prestação de serviços não remunerados à administração pública, no caput em estudo, serviço voluntário é aquele em que a pessoa física o executa em prol de entidade pública de qualquer natureza, ou ainda à instituição privada sem fins lucrativos com objetivos culturais, cívicos, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência social. Tal serviço de natureza voluntária será exercido mediante termo de adesão entre as partes envolvidas, devendo no termo em questão estarem elencados os objetos e as condições da atividade a ser.

É importante salientar que a prestação de serviço voluntário não gera em qualquer hipótese vínculo empregatício, nem tão pouco obrigação trabalhista ou previdenciária. O prestador de serviço voluntário poderá apenas ser ressarcido das despesas advindas do serviço prestado. Porém no código penal brasileiro, em seu artigo 327, considera como funcionário público, para os efeitos penais, quem embora transitoriamente ou sem remuneração, exerce cargo, emprego ou função pública.

### **3.2 DO PROVIMENTO, VACÂNCIA, REMOÇÃO, REDISTRIBUIÇÃO E SUBSTITUIÇÃO**

Os requisitos básicos para a investidura em cargo público incluem a nacionalidade brasileira, estar em gozo de seus direitos políticos, estar quite com as obrigações militares e eleitorais, possuir o nível de escolaridade exigido para o cargo, idade mínima de 18 anos, bem como aptidão física e mental.

Tendo em vista tais requisitos é preciso frisar que apenas os brasileiros natos ou naturalizados e aqueles que possuem nacionalidade portuguesa poderão ocupar cargos públicos. Uma única exceção se encontra na lei federal 9.515/97 que permite que as universidades e instituições de pesquisa científica no âmbito federal, proverem seus cargos com professores, técnicos e cientistas estrangeiros, de acordo com as normas e os procedimentos da lei supracitada.

As atribuições e a natureza do cargo ocupado pelo servidor que justificam seu estabelecimento através de lei devem necessariamente atender a requisitos específicos, tendo em vista o parágrafo único do artigo 5º da lei complementar 58/03, cargos esses providos

mediante ato de autoridade competente.

Os artigos 7º e 8º da lei complementar 58/03 estabelecem as formas de investidura e provimento dos cargos públicos estaduais, sendo que a investidura ocorre unicamente através da posse, e para o provimento existem formas distintas, como: a nomeação, promoção, readaptação, reversão, aproveitamento, reintegração e recondução, sendo cada uma dessas formas definidas a seguir.

Com base no estatuto dos servidores do estado da Paraíba, como também na Lei 8.112/90, a nomeação ocorrerá em caráter efetivo quando se tratar de provimento em cargos efetivos ou de carreira. A nomeação em comissão dar-se-á quando em cargos de confiança. Vale lembrar que o ingresso em cargo efetivo se dará apenas através de concurso público de provas ou de provas e títulos devendo obrigatoriamente obedecer a ordem de classificação.

Com vistas no parágrafo primeiro do artigo 9º o servidor sendo ocupante de cargo em comissão poderá ser nomeado de forma interina para exercer outro cargo de confiança, sem que haja prejuízo de suas atribuições e devendo ele optar pela remuneração de um deles durante o período. As remunerações referentes aos cargos efetivos e em comissão deverão necessariamente ser estabelecidas por lei.

O provimento em cargos públicos como anteriormente citado se dará através de concurso público de provas ou de provas e títulos em conformidade com o artigo 37 da Constituição Federal da República do Brasil em seu inciso II:

*“A investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração”.*

Tendo por base a doutrina do professor José dos Santos Carvalho Filho, 2009, p.595-6, o concurso público objetiva aferir as aptidões dos candidatos, selecionando os melhores para ocupar cargos e exercer funções públicas, verificando sua capacidade intelectual, psíquica e física, sendo escolhidos os de melhor desempenho, sendo obrigatoriamente respeitada a ordem de classificação, ainda segundo o doutrinador o concurso público consiste no mais idôneo processo de recrutamento de servidores públicos.

No âmbito do Estado da Paraíba, o provimento em cargo efetivo se dará da mesma forma, e o edital de concurso público será publicado no Diário Oficial do Estado bem como em jornais de grande circulação, devendo abranger os seguintes requisitos tais como, processo e requisitos para a inscrição, programa de provas, calendário, local e condições para a prova,

remuneração e critérios para avaliação de títulos, entre outros. Devendo haver obrigatoriamente reserva de 5% (cinco por cento) das vagas destinadas a serem preenchidas por candidatos portadores de deficiência, diferentemente da lei federal 8.112/90 que garante até 20% (vinte por cento) de vagas a portadores de deficiência.

A reserva de vagas em concurso público para os portadores de necessidades especiais visa garantir o acesso adequado a esse grupo, de modo que permite que concorra em condições de igualdade com os demais candidatos (ALEXANDRINO & PAULO, 2008).

O certame terá validade de dois anos, prorrogável uma única vez por igual período a critério da administração pública, no entanto, o período referido quando se trata do âmbito da União, conforme versa a lei federal 8.112/90 a validade de concurso público poderá ser de até 2 (dois) anos, prorrogável uma única vez por igual período.

Vale salientar que não poderá ser realizado novo concurso enquanto houver candidato aprovado em concurso anterior dentro da validade estando tal disposição em consonância com o dispositivo legal 8.112/90, porém divergindo com o que versa a Constituição Federal Brasileira que abre a possibilidade de realização de novo concurso público mesmo com anterior com candidatos não nomeados dentro do prazo de validade, entretanto devendo garantir prioridade aos aprovados no certame anterior, que traz em seu artigo 37, inciso IV *in verbis*:

*“Durante o prazo improrrogável previsto no edital de convocação, aquele aprovado em concurso público de provas ou de provas e títulos será convocado com prioridade sobre novos concursados para assumir cargo ou emprego, na carreira”.*

Depois de nomeado o candidato aprovado será empossado no cargo mediante assinatura do termo de posse atendendo as exigências legais. Sendo competente a dar posse o Chefe do Poder Executivo às autoridades que lhes forem subordinadas, o Secretário de Estado aos nomeados para cargos de direção e de assessoramento superior da pasta correspondente, órgão colegiado para a posse de seus membros, bem como ainda, o titular de recursos humanos da Secretaria de Administração ou quem o represente, aos nomeados para exercício nos demais cargos.

A posse ocorrerá dentro do prazo de 30 (trinta) dias contatos a partir da publicação do ato de nomeação, podendo ser prorrogada uma única vez por até mais 30 (dias), sendo tal período contado a partir do término do prazo anterior, a pedido do interessado ou de seu representante legal a critério da administração pública.

Ao ser empossado, conforme redação do parágrafo quinto do artigo 13, o servidor deverá apresentar a declaração de bens e de acúmulo ou não de outro cargo, emprego ou

função pública. O servidor que não tomar posse dentro do prazo estipulado no estatuto em estudo tornará o ato de provimento sem efeito.

Tendo em vista o que dita o artigo 14 da lei complementar 58/03, a posse do servidor dependerá ainda de inspeção médica oficial para se aferir as condições físicas e mentais a fim de se constatar a aptidão do candidato para exercer o cargo.

O servidor deverá entrar em exercício em 15 (quinze) dias a contar da data da posse, sendo o exercício o efetivo desenvolvimento das atividades inerentes ao cargo público, sendo importante salientar que não havendo efetivo exercício, o servidor será exonerado do cargo. Sendo que o acesso ao cargo será assegurado pela autoridade competente ou da entidade para onde for nomeado ou designado.

Sobre o efetivo exercício das atribuições do servidor, José dos Santos Carvalho Filho, 2009, p.590 disserta que:

*(...) “O exercício representa o efetivo desempenho das funções atribuídas ao cargo. O exercício como é óbvio, só se legitima na medida em que se tenha consumado o processo de investidura. É o exercício que confere ao servidor o direito à retribuição pecuniária como contraprestação pelo desempenho das funções inerentes ao cargo”.*

Com base na redação do artigo 16 do estatuto, o início, a suspensão e o reinício do exercício serão devidamente registrados na ficha funcional do servidor, sendo que o artigo 17 destaca que a promoção não interrompe o tempo de serviço.

Será fixado por autoridade competente, o prazo de até 30 (trinta) dias para que retorne às suas atividades, devendo o servidor ser notificado para a retomada do serviço em sua nova lotação pelo servidor removido, redistribuído, cedido ou requisitado para serviço interino. Tal prazo não poderá ser contado durante licença ou afastamento legal conforme redação do parágrafo único do artigo 18 da lei complementar 58/03.

Em relação à jornada de trabalho, será de no máximo 44 (quarenta e quatro) horas semanais, respeitando – se o mínimo de 6 (seis) e de no máximo 8 (oito) horas diárias. No caso do ocupante de cargos comissionados ou de função de confiança, o regime será de dedicação integral, podendo ser convocado a qualquer momento que houver interesse da Administração Pública. Tais disposições não são aplicadas à duração de trabalho prevista em legislações especiais.

Ao entrar em exercício em cargo efetivo mediante aprovação em concurso público, se iniciará o período de estágio probatório com duração de três anos, durante os quais o mesmo será avaliado em alguns quesitos, tais como assiduidade, disciplina, iniciativa, produtividade e responsabilidade.



O estágio probatório tem como finalidade a avaliação da aptidão e a capacidade do servidor para o desempenho das funções próprias de seu cargo, todo e qualquer servidor nomeado para cargo público em decorrência de aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos, necessitando que seja cumprido todo o estágio probatório e seja aprovado para que então possa ser considerado apto ao cargo (ALEXANDRINO & PAULO, 2008).

Restando quatro meses para o fim do estágio probatório, o servidor será avaliado por autoridade competente a fim de lhe habilitar como servidor efetivo. O servidor não aprovado em estágio probatório será exonerado depois do devido processo legal.

Ao servidor em estágio probatório conforme disserta o parágrafo quarto do artigo 20 da lei complementar objeto de estudo, só serão concedidas as licenças e afastamentos contidos no artigo 82, incisos I a IV, que incluem afastamento por doença em pessoa da família, por motivo de afastamento de cônjuge ou de companheiro, para o serviço militar e para atividade política, observando também o que versa o artigo 91, que trata das disposições inerentes ao servidor investido em mandato eletivo. Será ainda concedido durante o período de estágio probatório, afastamento para curso de formação decorrente de aprovação em outro concurso público.

Findo o período probatório, o servidor aprovado passa a ser estável e só pode perder seu cargo em virtude de sentença em transitado em julgado, ou ainda por meio de processo administrativo que lhe tenha sido assegurada sua ampla defesa.

O dispositivo da reversão, contida no artigo 23, consiste no retorno do servidor aposentado às suas atividades, pode se dar quando por ocorrência de reavaliação médica oficial se tornar inconsistentes os argumentos para a manutenção da aposentadoria, ou ainda, por interesse da administração pública.

Para que ocorra a reversão no interesse da administração há a necessidade de se atender alguns quesitos, tais como: que seja solicitado pelo servidor, que a aposentadoria seja voluntária, que o servidor tenha sido estável na função, que a aposentadoria tenha ocorrido até cinco anos antes do pedido e que haja cargo vago para o seu retorno.

A readaptação tem por objetivo a reabilitação digna e eficaz do servidor público, em condições compatíveis com suas limitações físicas ou mentais. O artigo 25 da lei complementar nº 58 afirma ainda em seus parágrafos:

*“§1º Será aposentado o servidor que, durante o processo de readaptação for julgado incapaz para o serviço público”;*

*“§2º A readaptação será efetivada em cargo de atribuições afins, respeitada a habilitação exigida, o nível de escolaridade e a equivalência de vencimentos, e na*

*hipótese da inexistência de cargo vago, o servidor exercerá suas atribuições como excedente, até ocorrência de vaga”.*

A reintegração é prevista no artigo 26 da lei complementar que se estuda, consiste no retorno do servidor ao cargo anteriormente ocupado ou ao cargo decorrente de sua transformação, havendo a extinção do cargo o servidor será posto em disponibilidade. Estando provido o cargo, seu ocupante atual será reconduzido ao seu cargo anterior sem direito à indenização, aproveitado ou ainda posto em disponibilidade.

A forma de provimento denominada de recondução está prevista no artigo 27 da lei complementar em estudo, definida como o retorno do servidor estável ao cargo que anteriormente ocupava ocorrendo assim, de reintegração deferida a anterior ocupante. De acordo com Alexandrino & Paulo, 2008, p.355, a recondução poderá decorrer de inabilitação em estágio probatório em outro cargo, ou ainda, pela reintegração de anterior ocupante do cargo.

A disponibilidade prevista no artigo 28 da lei complementar 58/03, ocorrerá quando o cargo for extinto ou quando for declarada sua desnecessidade. O servidor estável que for posto em disponibilidade fará jus à remuneração proporcional ao tempo de serviço até que seja adequadamente aproveitado em outro cargo. O parágrafo único do artigo em tela versa que o retorno do servidor à atividade se fará mediante aproveitamento em cargo de atribuições e vencimentos compatíveis com o cargo anteriormente ocupado. Ainda sobre a disponibilidade, o artigo 30 traz que será tornado sem efeito o aproveitamento e cassada a disponibilidade caso o servidor não retorne às atividades no prazo legal, exceto doença comprovada por junta médica oficial.

De acordo com os ensinamentos de Maria Sylvia Zanella Di Pietro, 2002, p.605, vacância consiste no ato administrativo através do qual o servidor público é destituído do cargo, emprego ou função. Com base no artigo 31 do estatuto dos servidores civis públicos do Estado da Paraíba, a vacância ocorrerá em decorrência de exoneração, demissão, readaptação, aposentadoria, posse em cargo inacumulável ou ainda falecimento do servidor.

A exoneração deve ser considerada como a saída não punitiva do servidor público, sendo que a mesma poderá se dar de forma voluntária, a pedido do próprio servidor, ou ainda de maneira involuntária quando o servidor não é aprovado em estágio probatório (MAZZA, 2014).

A exoneração de cargo efetivo ocorrerá a pedido do servidor ou de ofício, sendo que a exoneração de ofício ocorrerá em duas hipóteses, quando o servidor for considerado inapto na avaliação de estágio probatório e quando tendo tomado posse o servidor não entrar em

exercício. No caso da exoneração de cargo em comissão ou dispensa de função de confiança, se dará a juízo da autoridade competente ou a pedido do próprio servidor.

Já a demissão poderá ser considerada uma penalidade, uma vez que a mesma ocorre mediante a prática de ilícito administrativo, tendo por objetivo o desligamento do servidor dos quadros do funcionalismo público (DI PIETRO, 2002).

A readaptação, de acordo com o artigo 24 da lei federal 8.112/90 consiste na investidura do servidor a um cargo que apresente atribuições compatíveis com suas limitações, tendo em vista suas incapacidades físicas ou mentais verificadas por inspeção médica.

Ocorrem simultaneamente vacância e provimento nos casos de readaptação e posse em outro cargo inacumulável, entretanto nos demais casos ocorre apenas vacância. Vale destacar ainda, que o servidor inabilitado em estágio probatório, mas que tenha sido ocupante estável de outro cargo público será conduzido ao seu cargo anterior e o seu ocupante ficará em disponibilidade até que seja aproveitado (ALEXANDRINO & PAULO, 2008).

O artigo 34 da lei complementar 58/03 trata da remoção, que consiste no deslocamento do servidor para outra repartição, podendo ser de ofício ou a pedido do servidor, sendo no âmbito do mesmo quadro com ou sem mudança de sede. A remoção apresenta como modalidades a remoção de ofício no interesse da administração, a pedido, a critério da administração ou ainda a pedido, para outra localidade, independente do interesse da administração.

A remoção a pedido, independente do interesse da administração poderá ser requerida para acompanhar cônjuge, também servidor público civil ou militar que tenha sido deslocado no interesse da administração, como também por motivo de doença do servidor, cônjuge ou companheiro, filhos, ou ainda dependente legalmente reconhecido que dependa exclusivamente do servidor, devendo a doença ser devidamente comprovada por junta médica oficial.

Alexandrino & Paulo, 2008, p. 362, definem a remoção como uma forma não de provimento, mas sim apenas de ato administrativo que visa o deslocamento do servidor para que esse exerça suas atividades em outra unidade do mesmo quadro, não havendo desse modo, alteração em seu cargo. Discorrem ainda, que a remoção de ofício sempre ocorrerá no interesse da administração, independentemente da vontade do servidor removido.

Tendo em vista o artigo 35 do estatuto, redistribuição consiste deslocamento de cargo de provimento efetivo, ocupado ou vago, no âmbito do quadro geral de pessoal, para outro órgão ou entidade da Administração Direta e Indireta do Poder Executivo, com prévia

apreciação da Secretaria da Administração.

A redistribuição deverá observar alguns preceitos, tais como, o interesse da administração, sendo importante salientar que tal ato só ocorre de ofício, equivalência de vencimentos, deve – se respeitar as atribuições inerentes ao cargo deverá haver equivalência nas responsabilidades próprias do cargo, deverá ser respeitada a escolaridade especialidade ou habilitação profissional e por fim deverá haver compatibilidade entre as atribuições do cargo e as finalidades da entidade ou órgão.

Havendo reorganização ou extinção de órgão ou entidade, ou ainda declarada sua desnecessidade, o servidor estável que não for redistribuído será posto em disponibilidade até seu adequado aproveitamento.

Podendo ainda tal servidor sob responsabilidade da Secretaria de Administração ter seu exercício provisório em outro órgão ou entidade até que seja aproveitado.

Por fim, a substituição prevista no artigo 36 da lei complementar 58/03 ocorrerá nos casos de função de confiança ou cargo em comissão, sendo o substituto indicado pela autoridade competente.

Os parágrafos do artigo 36 do estatuto trazem as seguintes orientações de que o substituto indicado assumirá de forma automática e cumulativamente, sem prejuízo do cargo que ocupe o exercício do cargo em comissão ou da função de confiança, nos afastamentos, nos impedimentos legais ou regulamentares do titular e na vacância do cargo, hipóteses em que deverá optar pela remuneração de um deles durante o respectivo período. O substituto fará jus à retribuição pelo serviço prestado no cargo ou função de direção ou chefia.

### **3.3 DOS DIREITOS E VANTAGENS**

Os direitos e vantagens a que o servidor tem direito podem ser esquematizados em três categorias conforme versa a doutrina, de ordem pecuniária, de ausência ao serviço e aposentadoria. As de ordem pecuniária englobam os vencimentos, os subsídios e demais vantagens pecuniárias (MELLO, 2010).

O servidor público faz jus a vencimento, que consiste na retribuição pecuniária pelo exercício de cargo público, sendo seu valor fixado em lei. Já a remuneração apresenta – se como o vencimento acrescido de vantagens, como cita o artigo 38 do estatuto. Salienta – se ainda, que nenhum servidor poderá receber valor inferior ao salário mínimo vigente.

O servidor investido em cargo em comissão de órgão ou entidade diversa do de sua lotação receberá sua remuneração diretamente do órgão ou entidade a que presta serviços

conforme o parágrafo primeiro do artigo 90.

Com base nos ensinamentos de Di Pietro, é que em regra, é que os vencimentos dos servidores públicos são formados por uma parte fixa que se estabelece em lei, e uma parte que varia de servidor para servidor, que leva em conta as condições individuais dos serviços prestados. Tendo em vista a redação do artigo 40, a remuneração do servidor, somadas as vantagens inerentes de seu cargo, não poderá ultrapassar o teto fixado para os servidores públicos fixado na Constituição Federal Brasileira.

O servidor perderá em razão de falta a remuneração do dia em que faltar no serviço, bem como parte da remuneração diária proporcional a atrasos e faltas injustificadas, saídas antecipadas salvo se houver garantia de compensação de horário. De acordo com o parágrafo único do artigo 41, ficará a critério da chefia imediata considerar como efetivo exercício as faltas justificadas decorrentes de caso fortuito ou de força maior.

Discorre o artigo 42 do estatuto que nenhum desconto incidirá sobre a remuneração ou provento, exceto por imposição legal ou mandado judicial, o referido artigo traz ainda seu parágrafo único que mediante autorização do servidor poderá haver consignação em folha em favor de terceiro, a critério da administração e com reposição de custos conforme se define em regulamento.

Havendo necessidade de reposição ou indenização ao erário, deverá ser informado ao servidor e devendo ser pagas no prazo máximo de 30 (trinta) dias, podendo o valor ser parcelado a pedido do servidor. Tendo em vista tal parcelamento, as parcelas não poderá ter valor inferior a 10% (dez por cento) nem superior a 30% (trinta por cento) da remuneração do servidor. No caso de recebimento de valores decorrentes de cumprimento de decisão de liminar, tutela antecipada ou sentença que venha a ser revogada ou rescindida, os valores serão atualizados em lei até a data de sua reposição.

O artigo 44 do estatuto traz em seu caput a hipótese de servidor em débito com o erário, devendo este no caso de demissão, exoneração, aposentadoria ou disponibilidade cassada, quitar seu débito em até 60 (sessenta) dias. Não havendo a quitação do débito no prazo determinado, o mesmo será inscrito na dívida ativa podendo a cobrança ser feita na esfera judicial.

É importante destacar que conforme discorre o artigo 45 do estatuto, o vencimento, a remuneração e o provento só poderão ser objeto de penhora, arresto, ou sequestro quando houver decisão judicial no caso de prestação de alimentos, garantia essa que se encontra em consonância com o artigo 48 da lei federal 8.112/90.

Além do vencimento, poderão ser pagas ao servidor vantagens tais como:

indenizações, gratificações e adicionais como prevê o artigo 46 da lei complementar em estudo. As vantagens citadas no referido caput não serão incorporadas ao vencimento em nenhuma hipótese, nem serão cumulativas.

De acordo com o artigo 48 do estatuto dos servidores da Paraíba, o servidor fará jus às indenizações tais como, ajuda de custo, diárias e transporte.

A ajuda de custo apresentada no inciso I tem como objetivo a compensação de despesas que o servidor tenha em decorrência de passar a prestar serviço em nova sede por interesse da administração, em caráter permanente. No caso de cônjuge também ser deslocado para nova sede é vedado o pagamento de dupla indenização. A ajuda de custo visa o ressarcimento com despesas de transporte do servidor e de seus familiares. No caso de óbito do servidor em nova sede, à família será garantida ajuda de custo e transporte para sua localidade de origem dentro de até 1 (um) ano, contado da data do falecimento.

Algumas situações fazem com que o servidor não faça jus à ajuda de custo e estão elencadas no artigo 52 da lei complementar nº 58, quando o servidor afastar – se do cargo ou assumi-lo em virtude de mandato eletivo, quando for posto à disposição ou cedido para outra entidade e por fim, quando o servidor for designado a pedido para nova repartição ou localidade.

O servidor ainda deverá restituir a ajuda de custo quando não se mudar para a nova sede no período determinado pela administração ou ainda no prazo de até 3 (três) meses regressar, abandonar ou pedir exoneração do serviço.

Enquanto a ajuda de custo é destinada ao servidor que deixar sua sede de origem de forma definitiva, a diária destina – se aquele que se afasta de sua sede transitoriamente para executar atividades de interesse do serviço. Tal vantagem tem por objetivo custear despesas com transporte, hospedagem e alimentação do servidor. Não será concedida diária quando o servidor se deslocar dentro da mesma região metropolitana, salvo se houver necessidade de pernoite fora da sede, quando o estado custear as despesas ou ainda quando o deslocamento for inerente ao cargo. O servidor deverá restituir as diárias quando recebê – las, mas não se afastar da sede e restituir as excedentes quando retornar antes do previsto. Quando o transporte do servidor ocorrer às suas custas quando a serviço da administração, haverá indenização para custear as despesas.

O servidor será indenizado nas despesas com transporte conforme discorre o artigo 56 estatuto, sendo assim ressarcidas as despesas decorrentes do deslocamento do servidor quando estiver executando serviços externos, por força das atribuições próprias do seu cargo.

Serão concedidas ao servidor além dos vencimentos e das vantagens próprias do cargo

ocupado gratificações tais como, gratificação pelo exercício de função, gratificação natalina, gratificação pelo exercício de cargo em comissão, gratificação de produtividade, gratificação de exercício em órgãos fazendários, gratificação de interiorização, gratificação de atividades especiais, gratificação pelo exercício em gabinete, gratificação de assessoria especial, gratificação de férias, adicional de insalubridade ou periculosidade, gratificação pela prestação de serviço extraordinário, adicional noturno e adicional de representação.

O servidor de cargo efetivo que esteja desempenhando função de chefia ou de assessoramento, conforme redação do artigo 58 da lei complementar 58/03, receberá gratificação pelo exercício de função.

Com base nas gratificações decorrentes de funções exercidas pelo servidor, encontra – se na doutrina da Professora Maria Sylvia Zanella Di Pietro, 2002, p. 606, a definição de que os adicionais de função são aqueles valores pagos ao servidor em decorrência da natureza especial da função ou do regime especial de trabalho.

A gratificação natalina, popularmente conhecida como décimo terceiro, prevista na lei federal 4090/92, corresponde a um doze avos da remuneração a que o servidor fizer jus no mês de dezembro, por mês de exercício no referido ano. O parágrafo único do artigo 59 disserta que a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias será considerada mês integral para o cálculo da gratificação natalina, sendo que a mesma deverá ser paga até o final do mês de dezembro.

O servidor terá direito à gratificação de férias, independente de solicitação, como discorre o artigo 70 do estatuto, tal gratificação corresponde a 1/3 (um terço) da remuneração a que fizer jus durante o período de férias.

De acordo com a lei federal 6514/77 em seu artigo 189, serão consideradas atividades insalubres aquelas em que por sua natureza exponham o trabalhador a agentes nocivos à saúde. Ainda de acordo com o dispositivo legal exposto, são consideradas atividades perigosas ou perigosas, aquelas que exponham frequentemente o trabalhador ao contato com agentes inflamáveis ou explosivos em condições acentuadas de risco.

Para o estatuto do servidor da Paraíba, em seu artigo 71, os servidores que em suas atividades estiverem expostos a condições insalubres, perigosas ou penosas terão direito aos adicionais referentes a essas condições. Os adicionais em estudo não são cumulativos, devendo o servidor optar por um deles. Havendo a cessação das condições que deram direito ao adicional cessa – se também o direito em recebê – lo conforme o parágrafo segundo do artigo 71. A gestão possui o dever de controlar constantemente os locais onde se desenvolvem atividades penosas, perigosas ou insalubres. O artigo 72, em seu parágrafo único versa que

durante o período de gestação, bem como de lactação, a servidora será afastada das operações e dos locais considerados insalubres ou perigosos, passando a exercer suas atividades em outro local, livre de tais riscos e sem prejuízo de sua remuneração.

Nos locais onde exista instalação de Raios X ou haja contato com substâncias radioativas deverá haver rígido controle dos níveis de radiação a que são expostos os servidores, devendo os mesmos ser avaliados por médicos através de exames, semestralmente.

O servidor ainda fará jus à gratificação por trabalho noturno, previsto no artigo 77 do estatuto, quando prestado no período das 22 (vinte e duas) horas às 05 (cinco) horas do dia seguinte, sendo que cada hora será acrescida de 25% (vinte e cinco por cento) de seu valor, computando – se cada hora como cinquenta e dois minutos e trinta segundos.

Em relação às férias, o servidor poderá gozar trinta dias consecutivos anuais conforme disserta o artigo 79, que podem ser acumuladas em no máximo dois períodos. O artigo em seus parágrafos define ainda que o direito a férias se perfaz a cada 12 (doze) meses de efetivo exercício, observado o interesse público o gozo de férias dar – se – á até o vigésimo quarto mês após a aquisição do direito, sendo que após esse período a administração deve conceder automaticamente o direito do servidor em gozar férias. É vedado ainda conforme o artigo em estudo compensar faltas ou afastamentos legais com os dias correspondentes ao período de férias.

No caso de servidores que operem direta e permanentemente aparelhos de Raio X ou ainda que manipulem substâncias radioativas, as férias anuais serão gozadas semestralmente em dois períodos de 20 (vinte) dias conforme o artigo 80.

As férias somente poderão ser interrompidas em caso de calamidade pública ou comoção interna, por necessidade do serviço. Sendo o restante do período interrompido gozado de uma só vez.

Assim como está disposto na lei 8112/90, será concedido ao servidor de acordo com o artigo 82 da lei complementar n° 58, licença por motivo de doença em pessoa da família, por motivo de afastamento de cônjuge ou do companheiro, para o serviço militar, para atividade política, para capacitação, treinamento e aperfeiçoamento, para tratar de assuntos particulares, como também para desempenho de mandato classista.

Tendo em vista a licença por motivo de doença em pessoa da família, deverá ser realizado exame médico por junta oficial. A licença por motivo de doença de familiar será concedida quando comprovada situação de doença de cônjuge, pais, filhos ou qualquer outro familiar que dependa exclusivamente dos cuidados do servidor e não puder ser realizado simultaneamente às atividades do serviço ou com compensação de horário.



Tal licença tendo em vista o artigo 82, parágrafo 2º, se dará sem prejuízo da remuneração até 30 (trinta) dias prorrogáveis por igual período, excedidos esses prazos, a licença se dará sem remuneração e sem contagem de tempo de serviço. Não podendo ser repetida no intervalo de menos de 12 (doze) meses.

No caso de afastamento de cônjuge ou companheiro, poderá ser concedida ao servidor, licença sem remuneração e sem contagem de tempo de serviço como versa o artigo 85, para mandato eletivo nos poderes executivo ou legislativo nas três esferas administrativas.

A licença para serviço militar também se dará sem remuneração, terminado o período de serviço o servidor terá 30 (trinta) dias não remunerados para retornar às atividades de seu cargo efetivo.

Tendo em vista a licença para exercer atividade política, o servidor será licenciado sem remuneração conforme o artigo 87 do estatuto, durante o período de escolha em convenção partidária até o registro de sua candidatura na Justiça Eleitoral. O referido artigo em seus parágrafos expõe que o servidor candidato a cargo eletivo na localidade onde desempenha suas funções e que exerça cargo de direção, chefia, assessoramento, arrecadação ou fiscalização, dele será afastado, a partir do dia imediato ao do registro de sua candidatura perante a Justiça Eleitoral até o décimo dia seguinte ao do pleito. A partir do registro da candidatura até o décimo dia seguinte ao da eleição, o servidor fará jus à licença, assegurados os vencimentos do cargo efetivo somente pelo período de três meses. O servidor que tiver direito à licença prevista neste artigo afastar-se-á do cargo, mediante comunicação escrita ao chefe imediato, a quem incumbe encaminhar o expediente à Secretaria da Administração, para efeito de concessão da licença.

O afastamento para aperfeiçoamento, capacitação ou treinamento, poderá ocorrer no interesse da administração sem prejuízo da remuneração do servidor. O afastamento para tratar de assuntos particulares, será concedido a critério da administração somente a servidores que não estejam em estágio probatório. A lei federal 8112/90 que dispõe do regime jurídico dos servidores públicos federais, mas que serve de espelho para os demais estatutos discorre sobre a referida licença no artigo 91, *in verbis*:

*“A critério da Administração, poderão ser concedidas ao servidor ocupante de cargo efetivo, desde que não esteja em estágio probatório, licenças para o trato de assuntos particulares pelo prazo de até três anos consecutivos, sem remuneração”.*

A licença em tela só poderá ser renovada depois de passado o lapso temporal de 5 (cinco) anos.

O servidor poderá ser afastado de sua sede para servir a outro órgão ou entidade, de

acordo com o artigo 90 do estatuto nas seguintes hipóteses: para exercer cargo em comissão ou função de confiança ou ainda em casos previstos em legislação específica.

Caso o servidor seja cedido a órgãos ou entidades da União, Estados ou municípios, o ônus da remuneração ficará por conta do órgão ou entidade cessionária. Na hipótese em que o servidor seja cedido a sociedade de economia mista ou empresa pública e optar pela remuneração do cargo efetivo, a entidade cessionária reembolsará as despesas da entidade ou órgão cedente.

A cessão do servidor se dará a publicação de portaria no Diário Oficial do Estado, com a expressa autorização do governador, para fim determinado e prazo certo, podendo ter exercício em outro órgão ou entidade que não tenha quadro próprio de pessoal.

Com base no artigo 91 do estatuto dos servidores públicos estaduais da Paraíba, o servidor poderá se afastar para exercício em mandato eletivo, com as condições previstas nos seus incisos, sendo mandato federal, estadual ou distrital deverá ser afastado do cargo. Investido em cargo de prefeito ou governador, ficará afastado do cargo, porém poderá optar entre uma das remunerações.

No caso do servidor investido em mandato de vereador havendo compatibilidade de horários, o servidor poderá acumular as vantagens de seu cargo com as do cargo eletivo, não havendo tal compatibilidade deverá optar por uma delas. No caso de afastamento do cargo, o servidor continuará contribuindo para a previdência como se no cargo estivesse. O parágrafo segundo do artigo 91, diz que o servidor investido em cargo eletivo não poderá ser removido ou redistribuído para localidade diversa de onde exerce mandato.

Algumas concessões são dadas ao servidor sem qualquer prejuízo, tais como disserta o artigo 92 da lei complementar nº58, por um dia, para doação de sangue, por até 2 (dois) dias para alistar – se como eleitor, por até 8 (oito) dias no caso de servidor do sexo masculino, pelo nascimento ou adoção de filhos, podendo também ser concedido até 8 (oito) dias consecutivos em virtude de casamento, falecimento de cônjuge ou companheiro, filhos, pais, madrasta ou padrasto, enteados, menor sob tutela e irmãos.

Será concedido ainda conforme redação do artigo 93, horário especial ao servidor com comprovada deficiência.

A constituição Federal Brasileira não traz uma definição sobre o tempo de licença a que o servidor do sexo masculino faz jus em decorrência do nascimento de filhos, conforme redação do inciso XIX do artigo 7º, que disserta que a licença paternidade será fixada nos termos da lei. Já a lei federal 8.112/90 discorre no artigo 208 de seu texto que será concedido ao pai pelo nascimento ou adoção de filhos, licença paternidade de 5 (cinco) dias

consecutivos.

O tempo de serviço do servidor de acordo com o artigo 94 do estatuto, é computado de acordo e para os fins previstos no texto da Constituição Federal Brasileira. A contagem e a averbação do tempo de serviço do servidor, conforme o parágrafo único do artigo 94, serão regulamentados conforme a previdência do estado.

No que tange os direitos do servidor, lhe é assegurado o direito de petição em defesa de direito ou interesse legítimo. O requerimento deverá ser dirigido à autoridade competente e encaminhado àquela que o servidor for imediatamente subordinado. De acordo com o artigo 97, poderá ser pedida reconsideração não renovável quando proferida a primeira decisão. O requerimento e o pedido de reconsideração deverão ser despachados em 5 (cinco) dias e decididos em até 30 (trinta) dias. Com base no artigo 98 caberá recurso nas situações de que trata seus incisos, sendo elas o indeferimento do pedido de consideração, bem como, das decisões sobre recursos sucessivamente interpostos.

Os parágrafos do artigo 98 consideram ainda que o recurso deverá ser dirigido à autoridade imediatamente superior àquela que expediu o ato ou proferiu a decisão, sucessivamente e em escala ascendente. O recurso será encaminhado por meio da autoridade à qual estiver imediatamente subordinado o requerente, sendo o prazo de 30 (trinta) dias para pedido de reconsideração. Havendo recolhimento do pedido de reconsideração ou do recurso, os efeitos da decisão serão retroativos à data do ato impugnado.

Com base no artigo 101 da lei complementar que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores do estado da Paraíba, o direito de recorrer apresenta prazos prescricionais, sendo de 5 (cinco) anos quanto a atos de demissão e de cassação de aposentadoria ou de disponibilidade, ou de atos que afetem interesse patrimonial e créditos resultantes da relação trabalhista. Nos demais casos, o prazo prescricional será de 120 (cento e vinte) dias, exceto se outro prazo for fixado em lei.

O prazo prescricional começa a contar da data da ciência do fato pelo interessado quando não publicado ou da data de publicação do ato impugnado. Valendo salientar que os prazos de prescrição são improrrogáveis salvo fato de força maior.

### **3.4 DO REGIME DISCIPLINAR**

Além dos direitos, o estatuto traz em seu texto os deveres a que se submetem os servidores, Di Pietro em sua doutrina aponta como deveres a assiduidade, pontualidade, discricção, urbanidade, obediência e lealdade, o desrespeito a tais deveres enseja punição

disciplinar. O artigo do 106 da lei complementar em estudo aponta como deveres exercer com zelo e dedicação seu cargo, ser leal às instituições a que servir, observar as normas legais e regulamentares, cumprir as ordens de superiores, exceto quando manifestadamente ilegais, bem como atender ao público com presteza.

Quanto ao atendimento com presteza do servidor ao público que busca o serviço, as alíneas do artigo supramencionado dita que ao público em geral deverão ser prestadas as informações requeridas, excetuando – se aquelas protegidas por sigilo, deverão ser expedidas pelo servidor as certidões requeridas para defesa de direito ou esclarecimentos de ordem pessoal, e por fim deverá atender as requisições para a defesa da Fazenda Pública.

Figuram ainda como deveres levar à ciência de autoridade superior as irregularidades praticadas contra a Administração Pública de que tenha conhecimento, zelar pela economia material e conservação do patrimônio público, manter a conduta compatível com a moralidade, inclusive administrativa, primar pela assiduidade e pontualidade, ser urbano com as pessoas, representar contra a ilegalidade, omissão ou abuso de poder.

O artigo 107 do estatuto elenca as proibições relacionadas ao servidor público, no inciso I tem – se a proibição de referir – se de modo depreciativo, em informação, parecer ou despacho, às autoridades e aos atos da administração pública, podendo, no entanto, em trabalho assinado, criticá-los no que tange a doutrina ou a organização do serviço.

É proibido ainda ao servidor, tendo em vista a redação do inciso II, a retirada, modificação ou substituição de documento, sem que haja prévia concordância da autoridade competente. Veda – se ao servidor público conforme o inciso III, a expedição de documento ou ainda prestar informações inverídicas, seja total ou parcialmente destituídas de verdade. Está proibido ao servidor público obter favorecimento pessoal ou ainda favorecer outrem em decorrência de seu cargo ou função, conforme versa o inciso IV.

Tem - se também como proibição expressa no inciso V, a coação ou aliciamento de servidores ou usuários do serviço público, tendo como fim a incitação político – partidária ou de apoio à greve. No inciso VI, tem – se como vedação, a participação de capital social, de diretoria, de administração, gerência ou conselho técnico ou administrativo de empresa ou sociedade privada.

Nos incisos VII e VIII, tem – se as proibições de praticar usura, tais como empréstimo de dinheiro sob condição de cobrança de juros, por exemplo. Consiste em proibição com vistas no inciso VIII o pleito em proveito de terceiro junto a órgão ou entidade estadual como procurador ou ainda intermediário. Figurando ainda como vedação ao servidor estadual favorecer – se ou favorecer outrem com benefícios indevidos em função de seu cargo ou

função, proibição essa imposta pelo inciso IX.

No rol das proibições figura ainda a vedação de se revelar fato ou informação que mereça sigilo em função do cargo ou função sendo excetuadas as situações legalmente autorizadas, conforme versa o inciso décimo do artigo que por hora se estuda.

A retirada, o emprego ou ainda a utilização de bem ou de serviço público em prol de terceiro ou do próprio servidor surge como proibição exposta no inciso XI. Podemos citar ainda como vedações impostas ao servidor elencadas respectivamente nos incisos XII, XIII e XIV, tais como desatender às regras constitucionais e legais para o exercício do direito de greve no serviço público, a ausência no serviço durante o exercício sem a prévia autorização de seu chefe imediato, como também recusar fé a documentos públicos expedidos de forma legítima.

Não é permitido ao servidor público, conforme redação do inciso XV do artigo 117 que em tela se estuda, opor resistência ao andamento de processo, procedimento ou serviço. É vedado ainda que se atribua à pessoa estranha à repartição fora dos casos legalmente fixados, conforme a redação do inciso XVI.

Por fim, são elencadas como vedações as situações previstas nos incisos XVII, XVIII e XIX respectivamente: manter postura ou procedimento inadequado que possa comprometer a imagem do serviço público, exercer toda e qualquer atividade que seja incompatível, inclusive no que tange horário de trabalho, com o exercício de cargo ou função e recusar – se quando houver solicitação, a atualizar seus dados cadastrais. Havendo a inobservância das proibições geram consequências ao servidor, gerando a aplicação de sanções no âmbito administrativo, caracterizando dessa forma, a responsabilidade administrativa do servidor público.

A regra é que seja proibida a acumulação de cargos públicos, conforme redação do artigo 108, sendo excetuados apenas aqueles constantes na Constituição Federal Brasileira em seu artigo 37, inciso XVI, sendo legal a acumulação de dois cargos de professor, um cargo de professor e um cargo técnico ou científico, bem como dois cargos ou empregos privativos de profissionais de saúde, com profissões regulamentadas, ressaltando – se que mesmo legalmente acumuláveis deverá haver compatibilidade de horários.

O servidor que acumular de forma lícita dois cargos efetivos quando investido em cargo em comissão, será afastado dos cargos efetivos, fazendo jus apenas da remuneração do cargo em comissão, conforme redação do artigo 109 do estatuto dos servidores da Paraíba.

Com base nas lições Maria Sylvia Zanella Di Pietro, o servidor público sujeita – se a responsabilidade civil, penal e administrativa, assim pode – se afirmar que o ocupante de

cargo ou função pública pode ser penalizado por ilícitos tanto na área administrativa, penal ou civil.

Conforme o artigo 111, a responsabilidade civil é consequência de ato omissivo, comissivo, culposo ou ainda doloso que resulte em prejuízo ao erário ou a terceiros. Já o artigo 112, trata da responsabilidade penal, sendo ela resultante de crimes ou contravenções praticadas pelo servidor. Tem – se ainda a responsabilidade civil – administrativa na qual o servidor de forma omissiva ou comissiva pratica ato no desempenho de seu cargo ou função retratada no artigo 113 da lei complementar em estudo.

O artigo 114 em seu caput, diz que as sanções penais, civis ou administrativas são independentes, mas cumuláveis. Está sujeito à aplicação de penalidades, o servidor que tenha praticado ilícito, conforme versa o artigo 116 da lei complementar nº 58 tais penalidades englobam a advertência, a suspensão, a demissão, cassação de aposentadoria ou de disponibilidade e ainda destituição de cargo em comissão ou de função comissionada.

A aplicação das penalidades em tela depende da avaliação da gravidade do fato e das consequências dos danos causados, dos antecedentes do infrator, como também os agravantes e atenuantes. Caberá pena de advertência conforme redação do artigo 118, no caso do servidor ausentar – se de seu local de trabalho sem a prévia autorização de seu chefe imediato, recusar fé a documentos públicos legitimamente expedidos, opor resistência injustificada ao andamento oportuno do processo, procedimento ou serviço, cometer atribuição à pessoa estranha à repartição, salvaguardadas as exceções em lei, como também recusar – se em atualizar seus dados quando solicitado. Bem como ainda, quando houver a inobservância de dever funcional previsto em lei que não enseje a aplicação de penalidade mais grave.

A suspensão caberá quando houver incidência nas infrações que resultem em advertência, bem como naquelas que não se sujeitem à demissão. Tal penalidade não pode exceder o lapso temporal de 90 (noventa) dias. Na conveniência do serviço a suspensão poderá ser revertida em multa na base de 50% (cinquenta por cento) da remuneração diária por dia de suspensão, sendo o servidor obrigado a permanecer em serviço.

Com base no artigo 120, o servidor será punido com pena de demissão nos casos de crime contra a administração pública, abandono de cargo, como também inassiduidade habitual que define – se na lei federal 8112/90 como a falta do servidor ao serviço de maneira injustificada por 60 (sessenta) dias interpoladamente no lapso temporal de 12 (doze) meses.

A improbidade administrativa, elencada no texto do estatuto dos servidores da Paraíba no inciso IV do artigo 120, configura – se como causa de demissão do servidor. Os atos de improbidade estão definidos na lei federal 8429/1992 em seu artigo 9º, podendo ser citados

entre eles o enriquecimento ilícito do servidor em razão de seu cargo ou função, perceber vantagem econômica a título de gratificação, comissão ou presente, como também utilizar de serviço ou de bem público em proveito próprio ou de outrem.

Analisando o artigo 9º da lei em tela (8429/92) pode – se observar que em suma, a improbidade administrativa quase sempre se configura em vantagens adquiridas pelo servidor de forma ilícita, geralmente em forma de vantagem econômica para que se desvirtue o serviço público.

Serão punidas com demissão conforme inciso V, a incontinência pública e conduta escandalosa na repartição, sendo o comportamento que fere a moral e suja por assim dizer a imagem do serviço público. O inciso VI, traz em seu texto a insubordinação grave em serviço, que se configura como a desobediência aos seus chefes ou autoridades superiores.

Estão no rol das falhas punidas com demissão estão englobadas também a ofensa física, em serviço, a servidor ou a particular, salvo em legítima defesa ou de outrem e a aplicação irregular de dinheiro público, que entra no mérito da improbidade administrativa definida pela lei federal 8429/92. Será punido com demissão, conforme o inciso IX, o servidor que revelar segredo a que teve conhecimento em função de seu cargo. O inciso seguinte versa sobre a lesão a lesão ou dano ao patrimônio do Estado como causa de demissão do servidor.

Haverá punição do servidor com pena de demissão, que cometer corrupção passiva ou ativa. Ambas estão definidas no Código Penal Brasileiro, a primeira prevista em seu artigo 317, como a solicitação ou o recebimento para si próprio ou para terceiro, direta ou indiretamente ainda que fora do âmbito de sua função, mas em razão dela, vantagem indevida ou aceitar a promessa de tal vantagem.

Já a corrupção ativa, prevista no artigo 333 do Código Penal Brasileiro, consiste na oferta ou promessa de vantagem indevida a funcionário público para que se pratique, omita ou ainda se retarde ato de ofício. Vale salientar que tanto a corrupção passiva quanto a ativa são puníveis além da demissão com penas de reclusão e multa.

Alguns quesitos do artigo 107 da lei complementar nº 58, serão causa de demissão do servidor, tais como obter proveito pessoal bem como favorecer terceiro em razão de seu cargo ou função, previsto no inciso IV.

É proibido ao servidor, sob pena de ser demitido, a participação do capital social, de diretoria, administração, conselho técnico ou administrativo de empresa privada que seja contratante, conveniente, permissionária ou concessionária de serviço público ou ainda prestadora ou fornecedora de serviço ou bem de qualquer natureza a qualquer órgão ou entidade estadual.

Citam – se ainda como proibições passíveis de demissão, a usura, pleitear em favor próprio ou de terceiro, junto a órgão ou a entidade estadual, como procurador ou intermediário, obter benefícios para si ou para terceiros em razão do cargo ou função, conforme os incisos VII, VIII e IX do artigo 107 do estatuto dos servidores da Paraíba.

Não será permitido ao servidor retirar ou utilizar bem público em seu benefício ou de terceiro, cabendo a penalidade de demissão, conforme versa o inciso XI da lei complementar nº 58 que se estuda. Por fim, será passível de demissão, tendo em vista o inciso XII do artigo 107 do estatuto do servidor da Paraíba, o servidor que desatender as regras previstas na constituição federal bem como na legislação pertinente no que tange o direito de greve no serviço público.

Sendo detectada a qualquer tempo a acumulação ilegal de cargos públicos, o servidor será notificado e deverá optar por um dos cargos no prazo de 5 (cinco) dias contados da ciência. Assim a administração pública no caso de omissão, adotará procedimento sumário para a apuração da irregularidade e a aplicação das sanções cabíveis, devendo ser observado o que disserta o artigo 121 da lei complementar nº 58, em seus incisos, a instauração, com a publicação do ato que constituir a comissão, a ser composta por dois servidores estáveis, e simultaneamente indicar a autoria e a materialidade da transgressão objeto da apuração, instrução sumária, que compreende indicição, defesa e relatório e por fim o julgamento.

A proibição constitucional de se acumular funções públicas se fundamenta no fato que tal acúmulo pode gerar ineficiência dos serviços prestados pelo servidor público, ou seja, visa impedir a acumulação de ganhos em detrimento da boa execução das tarefas públicas (FILHO, 2009).

Havendo optado por um dos cargos até o último dia do prazo fica comprovada a boa – fé do servidor implicando na imediata exoneração do outro cargo ou função por ele ocupada. Sendo comprovada a má – fé do servidor será aplicada pena de demissão ou cassação da aposentadoria, conforme o caso.

Ao se instaurar processo disciplinar submetido ao processo sumário, conforme versa o artigo 121 parágrafo oitavo, seu prazo de conclusão não excederá 30 (trinta) dias, contados a partir da data de publicação do ato que instituir a comissão, sendo permitida a prorrogação por até 15 (quinze) dias de acordo com as circunstâncias, a critério da autoridade instauradora.

Será penalizado com cassação da aposentadoria ou da disponibilidade, o servidor inativo que houver cometido em atividade, infração punível com demissão.

A destituição de cargo em comissão exercido por não ocupante de cargo efetivo será executada nos casos de infração sujeita às penas de suspensão e demissão, como discorre o



artigo 123 do estatuto em estudo.

A demissão ou a destituição de cargo em comissão ocorrerá em virtude da infração dos incisos IV, VIII, X e XI do artigo 120, respectivamente, improbidade administrativa, aplicação irregular de dinheiro público, lesão ou dano ao patrimônio do Estado e corrupção ativa ou passiva, implicará na indisponibilidade de bens e o ressarcimento ao erário, podendo o servidor responder também penalmente.

O artigo 125 da lei complementar 58/03 discorre que a demissão ou a destituição de cargo em comissão por infringência do artigo 120, inciso XIII, incompatibiliza o ex - servidor para nova investidura em cargo público, pelo prazo de 5 (cinco) anos.

No caso de crime contra a administração pública, improbidade administrativa, aplicação irregular de dinheiro público, lesão ou dano ao patrimônio do Estado, corrupção ativa ou passiva, o servidor será penalizado com a demissão, nesse caso não podendo retornar ao serviço público, sendo considerada tal demissão “a bem do serviço público” como define a lei 8027/90.

O agente público tem o dever de probidade, devendo prezar no cumprimento de suas atividades pela ética, honestidade e boa – fé, em consonância com o princípio da moralidade administrativa, sendo que a improbidade é considerada crime contra a administração pública (ALEXANDRINO & PAULO, 2008).

O estatuto dos servidores da Paraíba define como abandono de cargo, a falta injustificada do servidor ao serviço por 30 (trinta) dias ou mais. Já inassiduidade habitual configura – se como a falta ao serviço intercaladamente, sem causa justificada, por 60 (sessenta) dias ou mais num período de 12 (doze) meses.

O artigo 128 versa sobre a apuração do abandono de cargo e da inassiduidade habitual:

*“Na apuração de abandono de cargo ou de inassiduidade habitual, também será adotado, no que couber, o procedimento sumário a que se refere o artigo 121, observando-se, para indicação da materialidade, o seguinte:*

*I - na hipótese de abandono de cargo, pela indicação precisa do período de ausência intencional do servidor ao serviço, trinta dias ou mais;*

*II - no caso de inassiduidade habitual, pela indicação dos dias de falta ao serviço, sem causa justificada, por período igual ou superior a sessenta dias intercaladamente, durante o período de doze meses consecutivos”.*

As penalidades disciplinares de que trata o estatuto, conforme os incisos I, II e III do artigo 129 poderão ser aplicadas pela autoridade que nomeou, concedeu a aposentadoria ou pôs em disponibilidade, quando se tratar de demissão, destituição de cargo em comissão,

cassação de aposentadoria ou de disponibilidade, assim como pelos Secretários de Estado e dirigentes máximos dos órgãos da Administração indireta quando se tratar de advertência ou suspensão e pelo chefe da repartição e outras autoridades, na forma dos respectivos regimentos ou regulamentos, nos casos de advertência ou de suspensão de até 30 (trinta) dias.

É indispensável reforçar que toda e qualquer punição ao servidor público deve ser precedida de processo administrativo disciplinar que seja garantida a ampla defesa e o contraditório, sob pena de tornar nula a sanção aplicada (MAZZA, 2014).

A prescrição da penalidade disciplinar se dará em 5 (cinco) anos quando for decorrente de demissão, cassação de aposentadoria ou disponibilidade e destituição de cargo em comissão. Prescreverá em 2 (dois) anos em caso de suspensão e por fim em 180 (cento e oitenta) dias quando se tratar de advertência. Vale salientar que independente da infração é dado ao servidor o direito de defesa contraditório, conforme o artigo 5º, inciso LV da Constituição Federal Brasileira de 1988.

### **3.5 DO PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR**

Os meios de apuração de irregularidades cometidas pelo servidor público no exercício de suas funções são a sindicância e o processo administrativo disciplinar, sendo esse o instrumento legal para que a administração pública possa aplicar as penalidades por infrações graves cometidas por seus servidores (ALEXANDRINO & PAULO, 2008).

O processo tem como objetivo apurar e punir irregularidades cometidas pelo servidor no cumprimento de suas atribuições. O processo surge do poder disciplinar da administração que não é discricionário, ou seja, é dever e obrigação da autoridade apurar imediatamente os ilícitos a que tiver ciência, conforme versa o artigo 131 do estatuto. O artigo em tela traz em seu parágrafo único que a pedido da autoridade, a apuração poderá ser promovida por comissão de órgão ou entidade diversa daquela em que tenha ocorrido a irregularidade, delegada pelo governador em caráter permanente ou transitório, sendo preservada a competência para o julgamento cabível.

O processo administrativo é um instrumento complexo, sendo um procedimento apurador, instruído pelos autos da sindicância, estando sempre em consonância com o princípio da ampla defesa, cuja execução se dará com a instauração, inquérito e julgamento (MELLO, 2010).

Tendo em vista a aplicação de penalidades quando detectada e apurada a irregularidade praticada pelo servidor, a administração pública tem o dever de executar a

punição, uma vez que tal ato não apresenta natureza discricionária, e sim vinculada, ou seja, são regradados pela lei, sendo que é a através dela que se estabelece as condições e os requisitos para sua realização (MEIRELLES, 2004).

A doutrina de Di Pietro, no que tange os servidores públicos, diz que o poder disciplinar decorre de uma hierarquia, onde seus membros estão sujeitos a uma disciplina interna, própria da instituição em que se desenvolvem as relações de trabalho. No âmbito administrativo não cabem denúncias anônimas, devendo ser apuradas aquelas por escrito contendo o nome completo e o endereço do denunciante. A sindicância prevista no artigo 133 consiste no procedimento cujo objetivo é apurar a materialidade e os indícios de autoria de infração administrativa, essa sindicância busca a verificação se os fatos denunciados realmente ocorreram e quem os praticou, para assim se instaurar o processo disciplinar, sendo semelhante ao inquérito policial.

Tal procedimento pode resultar no arquivamento do processo, aplicação de penalidade de advertência ou suspensão de até 30 (trinta) dias, ou ainda a instauração do processo disciplinar, sendo que a sindicância deve ser concluída em até 30 (trinta) dias, podendo ser prorrogada por igual período, a critério da autoridade que a criou.

É importante frisar, que a administração não é obrigada a instaurar sindicância investigativa, havendo indícios suficientes e materialidade pode – se instaurar o processo disciplinar diretamente (GOMES, 2009).

No caso de instauração de processo disciplinar o servidor será afastado de maneira preventiva com o objetivo do mesmo não interferir na investigação de acordo com a redação do artigo 135, tal afastamento será de até 60 (sessenta) dias sem prejuízo da remuneração do servidor, podendo ser renovado por igual período se não concluído o processo.

O processo administrativo se dará em comissão composta de três servidores, devendo ao menos dois estáveis, designados pela autoridade competente e um deles nomeado presidente da comissão e um secretário nomeado pelo então presidente da comissão.

São vedados de participar da comissão cônjuges, companheiros, parentes, cosanguíneos ou afins, em linha reta ou colateral, até terceiro grau do acusado, uma vez que estão em impedimento ou suspeição.

As atividades executadas pela comissão deverão se dar de forma imparcial, assegurando o sigilo necessário à elucidação do fato investigado de interesse da administração como versa o artigo 138 do dispositivo em estudo. O processo disciplinar segue etapas conforme os incisos do artigo 139, instauração com a publicação do ato para constituir a comissão, o inquérito administrativo que compreende a instrução, ampla defesa e

contraditório, bem como o relatório e por fim, o julgamento.

O processo deverá ser concluído em 60 (sessenta) dias, podendo ser prorrogado por igual período quando se fizer necessário. O inquérito administrativo explanado no artigo 141 da lei complementar nº 58, deve considerar que nenhuma penalidade pode ser aplicada sem prévia apuração por meio de procedimento legal em que sejam assegurados o contraditório e a ampla defesa, com os meios e recursos a ela inerentes conforme discorre o artigo 52, inciso LV, da Constituição Federal Brasileira.

Durante a fase do inquérito, a comissão será responsável por investigações, diligências, coletas de provas e oitiva de testemunhas visando à elucidação do caso. Durante essa fase é garantido ao servidor o direito de acompanhar as investigações seja pessoalmente ou através de seu procurador. O presidente da comissão poderá indeferir pedidos impertinentes ou sem fundamentação, ou ainda meramente protelatórios que em nada contribuam com as investigações.

O artigo 145 dispõe que as testemunhas serão convocadas a depor pelo presidente da comissão, tal depoimento será reduzido a termo e será anexado aos autos do processo. Em caso de servidor sua intimação se dará com antecedência e comunicada ao chefe da repartição onde servir, sendo informados local, data e hora. O artigo 146 traz ainda em seus parágrafos que as testemunhas serão inquiridas de forma separada, mantendo – se a incomunicabilidade. Poderá haver acareação na hipótese de depoimentos contraditórios.

Concluída a fase de oitiva das testemunhas, o acusado será ouvido, havendo mais de um acusado no mesmo processo serão ouvidos separadamente, havendo divergência em suas falas poderá ser realizada acareação. O procurador do investigado poderá ouvir o depoimento das testemunhas, assim como dos demais acusados quando houver, no entanto sem interferir nas perguntas e respostas.

Havendo dúvida quanto à saúde mental do servidor investigado, a comissão poderá requerer junto à autoridade competente que o mesmo seja submetido a exame mental por junta médica que seja composta por pelo menos um psiquiatra.

Sendo comprovada a autoria de ilícito administrativo por parte do servidor, o mesmo será indiciado e citado em 10 (dez) dias, tendo esse igual período para apresentar sua defesa.

Será considerado revel o indiciado que dentro do prazo estipulado em lei não apresentar sua defesa, tendo em vista o artigo 152 do estatuto. Em seu parágrafo único, o artigo em tela discorre que o servidor será declarado revel por termo nos autos do processo e a autoridade que o instaurou designará servidor público para que no prazo de dez dias apresente a defesa prévia.

Recebida a defesa do réu, cabe à comissão elaborar relatório no qual se resumirá as peças principais dos autos, bem como demonstrarão as provas nas quais se baseou para formar sua convicção, no relatório se concluirá a inocência ou responsabilidade do servidor.

Sendo provada a responsabilidade do réu, a comissão apontará qual dispositivo foi infringido, bem como apontará as circunstâncias agravantes e atenuantes.

O artigo 154 determina que os autos do processo disciplinar bem como o relatório da comissão serão remetidos à autoridade que deu início ao processo para que se realize o julgamento. A autoridade julgadora terá 30 (trinta) dias contados a partir do recebimento dos autos do processo para proferir sua decisão.

O artigo 155 do estatuto dos servidores da Paraíba traz em seus parágrafos os quesitos quanto ao julgamento do servidor, se a penalidade a ser aplicada ao servidor fugir da competência da autoridade instauradora do processo, este então deverá ser encaminhado à autoridade que possua tal competência para decidir no prazo estipulado em lei. Havendo ainda mais de um indiciado e diversas sanções a serem aplicadas, o julgamento caberá à autoridade competente para imposição da pena mais grave. Na hipótese de demissão, aposentadoria ou ainda disponibilidade, o julgamento ficará por conta da autoridade que trata o inciso I do artigo 129 da lei complementar que se analisa, ou seja, pela autoridade que nomeou, concedeu a aposentadoria ou pôs em disponibilidade.

Quando a autoridade julgadora entender que o relatório da comissão vai contra as provas dos autos poderá deliberadamente aplicar a penalidade cabível quando o relatório concluir pela inocência, ou ainda inocentar o réu quando houver sugestão de aplicação de pena. Verificando – se vício, conforme dita o artigo 157, a autoridade que instaurou o processo, poderá declarar a nulidade total e determinar a abertura de outro processo no mesmo ato, caso o vício seja insanável. Sendo o vício sanável, a autoridade devolverá os autos à comissão para que sejam tomadas as providências cabíveis, observando – se os prazos conforme a lei.

O julgamento fora do prazo não gera nulidade do processo, devendo assim responder quem deu causa. Sendo extinta a punibilidade por prescrição será registrado o fato nos assentos individuais do servidor pela autoridade julgadora. O servidor também responderá penalmente quando a infração for tipificada como crime, devendo a autoridade julgadora remeter os autos do processo ao Ministério Público para instauração de ação penal.

O servidor só poderá ser exonerado a pedido ou aposentado voluntariamente após a conclusão do processo ou cumprimento da penalidade a ser aplicada. Conforme redação do artigo 162, o processo disciplinar poderá ser revisto em até 5 (cinco) anos contados da

aplicação da penalidade, a pedido ou de ofício, caso surjam novos fatos que levem à inocência ou adequação das penalidades aplicadas, sendo que o ônus da prova cabe ao requerente.

O requerente deverá dirigir – se a autoridade que aplicou a pena, sendo procedente a revisão, será corrigida a penalidade ou declarada sem efeito, restabelecendo assim, os direitos do servidor, exceto no caso de destituição de cargo em comissão, que será convertida em exoneração. É importante que se saliente que da revisão do processo não pode haver agravamento da penalidade anteriormente aplicada.

### **3.6 DA PREVIDÊNCIA**

Regime previdenciário pode ser definido como um conjunto de regras previstas na constituição e na lei, como benefícios outorgados aos servidores públicos em virtudes de fatos ou acontecimentos especiais, expressamente determinados, cuja finalidade é garantir ao servidor e sua família amparo, apoio e retribuição pecuniária (FILHO, 2009).

Aos titulares de cargos efetivos do Estado, das autarquias, fundações e aos efetivados por força do disposto no artigo 19 do ADCT da Constituição Federal Brasileira é garantido regime próprio de previdência social de caráter contributivo com base no artigo 40 da CRFB:

*“Aos servidores titulares de cargos efetivos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, incluídas suas autarquias e fundações, é assegurado regime de previdência de caráter contributivo e solidário, mediante contribuição do respectivo ente público, dos servidores ativos e inativos e dos pensionistas, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial e o disposto neste artigo. (EC no 3/93, EC no 20/98, EC no 41/2003 e EC no 47/2005)”.*

O regime de previdência do Estado da Paraíba atenderá tanto ao servidor quanto a seus dependentes de acordo com a redação do artigo 172 do estatuto. Quanto ao servidor será atendido no que tange a aposentadoria, licença para tratamento de saúde, salário família, bem como licença maternidade. Em relação aos dependentes, serão atendidos quanto à pensão por morte e auxílio reclusão.

O parágrafo único do artigo em questão expõe ainda que sendo detectada má – fé, dolo ou ainda fraude no recebimento de benefícios, deverá haver devolução ao erário do total percebido, sem prejuízo das sanções penais cabíveis. O servidor será aposentado tendo em vista o que diz a Constituição Federal Brasileira em seu artigo 40, §1º:

*“I – por invalidez permanente, sendo os proventos proporcionais ao tempo de contribuição, exceto se decorrente de acidente em serviço, moléstia profissional ou doença grave, contagiosa ou incurável, na forma da lei;*

*II – compulsoriamente, aos setenta anos de idade, com proventos proporcionais ao tempo de contribuição;*

*III – voluntariamente, desde que cumprido tempo mínimo de dez anos de efetivo exercício no serviço público e cinco anos no cargo efetivo em que se dará a aposentadoria, observadas as seguintes condições:*

*a) sessenta anos de idade e trinta e cinco de contribuição, se homem, e cinquenta e cinco anos de idade e trinta de contribuição, se mulher;*

*b) sessenta e cinco anos de idade, se homem, e sessenta anos de idade, se mulher, com proventos proporcionais ao tempo de contribuição”.*

Tendo em vista a doutrina de Diogo de Figueiredo, 2014, (p.426) consiste na passagem da atividade para a inatividade remunerada, sendo esse um direito constitucional assegurado aos ocupantes de cargos efetivos, podendo correr por invalidez permanente, compulsoriamente ou de forma voluntária.

O salário família será devido ao servidor de baixa renda titular de cargo efetivo, de acordo com o artigo 174 da lei complementar que se tem como objeto de estudo, trazendo ainda em seu parágrafo único define o servidor de baixa renda conforme o artigo 13 da Emenda Constitucional n° 20/98 que até que a lei discipline o acesso ao salário-família e auxílio-reclusão para os servidores, segurados e seus dependentes, esses benefícios serão concedidos apenas àqueles que tenham renda bruta mensal igual ou inferior a R\$ 360,00 (trezentos e sessenta reais), que, até a publicação da lei, serão corrigidos pelos mesmos índices aplicados aos benefícios do regime geral de previdência social (BRASIL, 1998).

O salário família será concedido ao servidor que tiver filho ou congênere menor de 14 (quatorze) anos de idade ou ainda considerado inválido por junta médica oficial. Poderá requerer a qualquer tempo o salário família pelo servidor, sendo o mesmo devido a partir da data de entrada do requerimento na repartição, devendo ser anexada a seguinte documentação, exposta nos incisos do artigo 176, certidão de nascimento do filho ou tutela e, para o caso do inválido maior de 14 (quatorze) anos, laudo de invalidez da perícia médica do órgão previdenciário, caderneta de vacinação, para o menor de 7 (sete) anos e ainda comprovante de frequência à escola, a partir dos 7 (sete) anos.

Algumas condições são dadas para que o servidor continue a fazer jus ao salário família, tais como manter em dia a caderneta de vacinação e manter a frequência na escola. A qualquer tempo que for verificada fraude ou má – fé será suspenso o pagamento do benefício e determinada a reposição ao erário na quantia de 10% (dez por cento) da remuneração bruta do servidor, podendo ainda ser instaurado processo disciplinar.

Em relação à licença para tratamento de saúde, o estatuto discorre que o servidor fará

jus a tal licença a pedido ou de ofício sem prejuízo da sua remuneração. Para licença de até 5 (cinco) dias o exame poderá ser realizado por médico da repartição na qual o servidor for lotado, em caso de período superior a 5 (cinco) dias, o mesmo deverá passar por junta médica oficial. Sendo elencadas as condições para a concessão do afastamento para tratamento de saúde nos parágrafos do artigo 178, sempre que necessário, o exame médico será realizado no local onde se encontre o servidor, não havendo médico oficial no local onde se encontrar o servidor, será aceito laudo expedido por médico particular, sendo esse atestado considerado válido somente quando homologado pela Junta Médica Oficial. O servidor que fizer jus a licença para tratamento de saúde, poderá obter nova licença mediante nova inspeção pela junta médica oficial.

Poderá haver prorrogação da licença médica quando findo seu prazo e for atestada por junta médica oficial da continuação do afastamento. Só serão referidos em atestado o nome ou a natureza da doença, exceto se tratar de doença ou lesão advinda do trabalho, bem como, doença grave, contagiosa ou incurável.

Quanto à licença – maternidade, a servidora fará jus a 120 (cento e vinte) dias de licença consecutivos, sem prejuízo da remuneração, podendo ter início no 1º (primeiro) dia do nono mês de gestação, ou mesmo antes quando comprovada sua necessidade através de laudo médico. Em caso de prematuro a licença será contada a partir do dia do parto, na hipótese de natimorto ou aborto, a servidora será submetida à perícia para determinar o prazo devido de afastamento.

A lactante de filho menor de 6 (seis) meses, terá direito a 1 (uma) hora de descanso durante a jornada de trabalho, podendo ser parcelada em dois períodos de meia hora. Os casos de adoção são abordados no artigo 183, a servidora que adotar ou tiver tutela judicial de menor de 1 (um) ano terá direito a licença de 90 (noventa) dias, no caso de maior de 1 (um) ano, a licença será de 30 (trinta) dias.

Embora não seja tratada na lei complementar em estudo, a licença paternidade é garantida ao servidor pela Constituição Federal Brasileira em seu artigo 7º inciso XIX. No que tange os direitos dos dependentes, figuram a pensão por morte e o auxílio reclusão. Sendo que a pensão por morte está disciplinada no artigo 201 da constituição federal, tendo direito a tal benefício o cônjuge, homem ou mulher, bem como seus dependentes.

O auxílio reclusão é devido ao servidor ativo de baixa renda, observando – se os incisos e parágrafos do artigo 185, o servidor fará jus a dois terços de sua remuneração durante sua prisão, se esta tiver ocorrido em razão de flagrante ou tiver sido decretada preventivamente pela autoridade competente. Sendo a sentença definitiva com pena que não



enseje na perda do cargo, o servidor terá direito à metade da remuneração durante seu afastamento.

Havendo absolvição, o servidor deverá receber a diferença entre a remuneração integral, se em exercício, e o valor do auxílio reclusão recebido pela família. O direito ao auxílio reclusão cessa no momento em que o servidor for posto em liberdade, ainda que condicional.

O custeio das pensões, benefícios e aposentadorias conforme dita o artigo 186 da lei complementar 58/03 será de responsabilidade do Estado e de seus servidores. Os benefícios não previstos no artigo 172 do estatuto não poderão ser pagos com recursos previdenciários.

#### 4. PERCURSO METODOLÓGICO

Trata – se de uma pesquisa quantitativa e qualitativa de natureza primária, uma vez que o pesquisador entra em contato com a população a ser estudada, entretanto apresenta também características da pesquisa documental ou secundária já que faz uma revisão bibliográfica entre os principais doutrinadores do Direito Administrativo fazendo um paralelo com a lei complementar nº 58/03.

Tendo em vista a literatura de Marconi & Lakatos, 2003, p. 186, o estudo pode ainda ser definido como quantitativo descritivo, já que utiliza a investigação empírica com a finalidade analisar fatos ou fenômenos, fornecendo a verificação de uma hipótese através da coleta sistemática de dados sobre amostras ou populações.

A população objeto desse estudo foi composta por 50 servidores públicos efetivos e comissionados do Governo do Estado da Paraíba, de ambos os sexos, pertencentes às Secretarias de Estado da Educação e da Saúde, que se dispuseram a participar voluntariamente da pesquisa.

O instrumento de análise utilizado foi um questionário composto de duas partes, a primeira de perguntas objetivas visou conhecer a idade, sexo e grau de escolaridade, a segunda parte composta de perguntas subjetivas englobou perguntas voltadas para o conhecimento do servidor diante da lei complementar nº 58/03 que rege os servidores públicos civis do Estado da Paraíba.

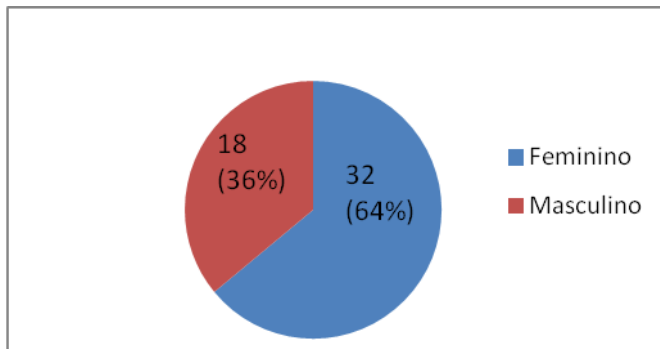
Após a coleta dos dados, os mesmos foram analisados e por fim tabulados em gráficos e tabelas de modo a permitir a adequada análise das informações coletadas, as questões abertas foram agrupadas conforme a temática, sendo destacadas aquelas que chamaram mais atenção do pesquisador.

## 5. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS

As entrevistas foram realizadas através de questionário aplicado pessoalmente e através do envio de e-mails, sendo convidados 50 servidores a participar da entrevista, não havendo recusa por parte de nenhum deles. Com o objetivo de preservar a identidade dos participantes envolvidos na pesquisa, os mesmos foram identificados de E<sub>1</sub> a E<sub>50</sub>.

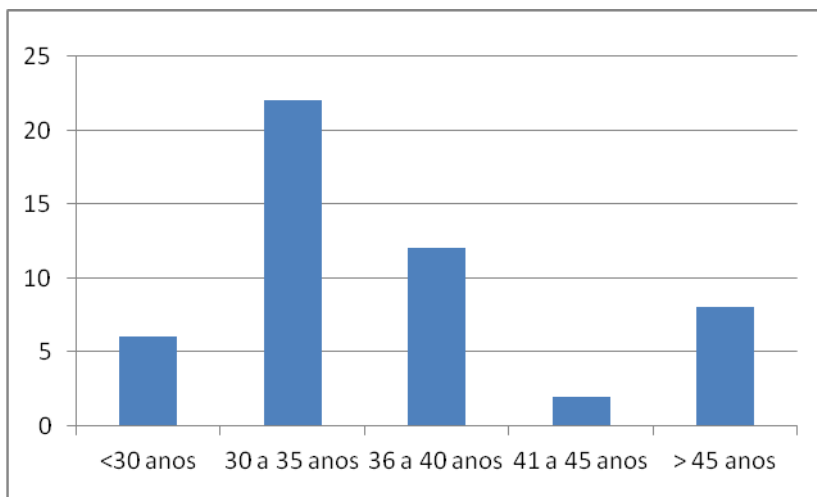
O questionário foi estruturado em duas partes, a primeira voltada para os aspectos socioculturais do entrevistado e a segunda parte acerca do conhecimento sobre o Estatuto dos Servidores do Estado da Paraíba, objeto central do estudo.

Foram entrevistados servidores de ambos os gêneros, havendo predominância do gênero feminino que compões 64% da população entrevistada.



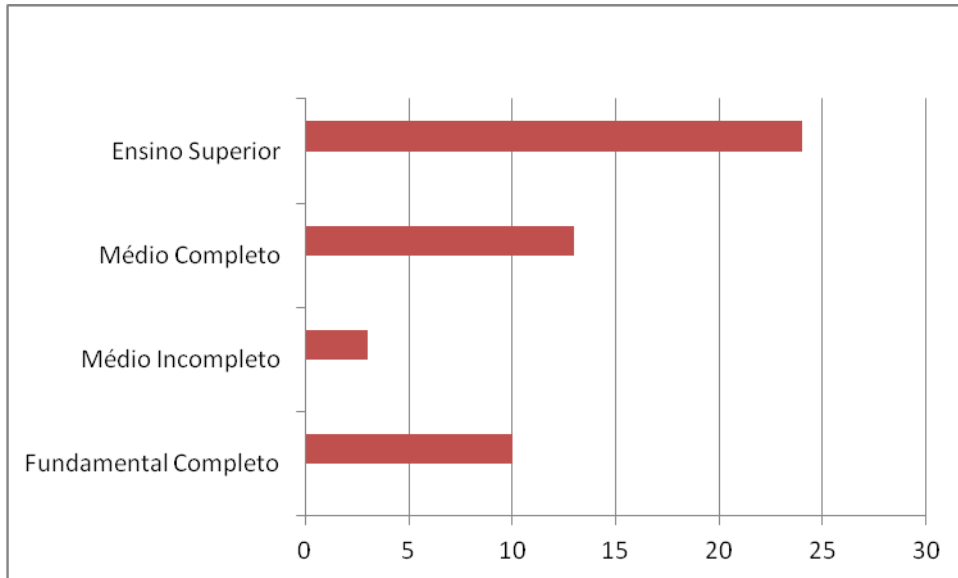
**Gráfico 01:** Caracterização dos Participantes quanto ao gênero

Em relação à faixa etária dos participantes, as idades variaram entre 28 e 52 anos, sendo 6 com menos de 30 anos, 22 com idades entre 30 a 35 anos, 12 com 36 a 40 anos, 2 apresentando faixa etária entre 41 a 45 anos e por fim 8 com idade superior a 45 anos.



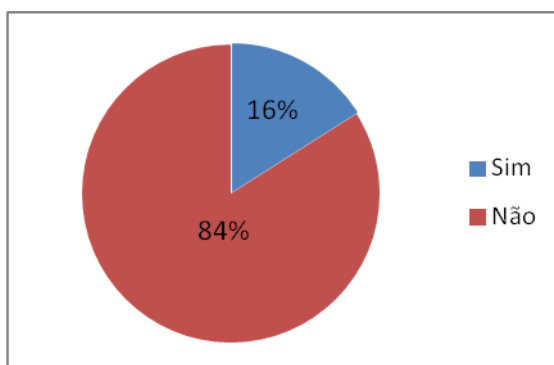
**Gráfico 02:** Faixa Etária

A terceira pergunta desse bloco investiga qual o nível de escolaridade que o servidor possui, os dados revelam que 10 apresentam ensino fundamental completo, 03 ensino médio incompleto, 13 ensino médio completo e 24 concluíram o ensino superior.



**Gráfico 03:** Nível de Escolaridade

Iniciando a segunda parte do questionário com questões voltadas para o conhecimento do servidor quanto o estatuto, a primeira pergunta investigou se o servidor sabia da existência da lei complementar n° 58/03 que rege o seu regime de trabalho, como resultado se obteve que 42 não sabiam da existência de uma lei que regulamentasse os cargos efetivos do Estado e apenas 8 afirmaram ter conhecimento.



**Gráfico 04:** Conhecimento do Servidor da Existência do Estatuto

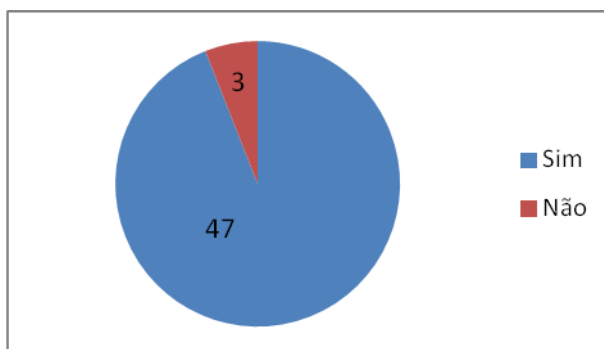
No rol das perguntas subjetivas, foi indagado para aqueles que possuem conhecimento sobre o estatuto, como eles obtiveram ciência de sua existência. Sendo relevante destacar as respostas que mais chamaram atenção:

E<sub>2</sub>: “Ao entrar no Estado e por ter conhecimento de legislações voltadas para servidores procurei saber se havia alguma lei para os servidores da Paraíba”.

E<sub>38</sub>: “Precisei dar entrada num requerimento sobre um afastamento que necessitaria, pesquisei na *web* sobre os direitos do servidor público e por acaso encontrei a lei que regula o estatuto”.

Embora se destaque apenas duas falas, de forma unânime foi possível verificar que todos aqueles que apresentam conhecimento do estatuto o obtiveram de iniciativa própria, não havendo em nenhuma das falas menção de que houvessem conhecido o estatuto no ambiente de trabalho.

Foi perguntado em seguida se tem importância ou relevância uma lei que regule a relação servidor/administração pública, sendo que 47 (94%) dos entrevistados afirmaram que é relevante uma lei reguladora da atuação dos servidores, e apenas 3 (6%) responderam que não.



**Gráfico 05:** Importância de uma lei que regule a atuação dos servidores públicos

Destaca – se a seguir duas falas, a primeira que acredita que seja importante a existência de uma lei que regule o regime dos servidores públicos efetivos e a segunda que não acredita que tenha importância:

E<sub>22</sub>: “Sem dúvida é fundamental a existência de uma lei para defender os nossos direitos enquanto servidores, além de deixar claro os papéis e obrigações tanto do servidor como do Estado”.

“E<sub>17</sub>: Não acredito que tenha importância, pois nem sempre se respeita o que rege o estatuto, se não funciona não há por que existir”.

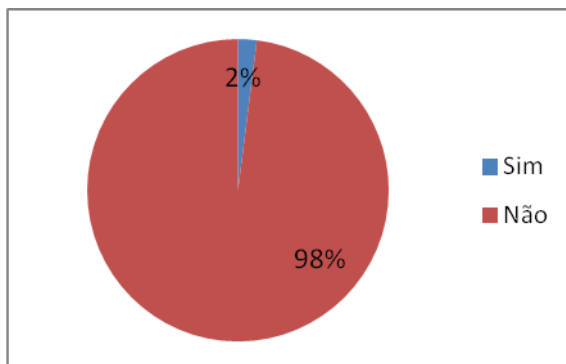
Ainda na temática da importância do estatuto perguntou – se qual a importância do servidor conhecer não somente seus direitos, mas também os seus deveres, sendo algumas falas abaixo transcritas:

E<sub>3</sub>: “É fundamental conhecer tanto direitos como deveres, para que se possa embasar possíveis reivindicações”.

E<sub>11</sub>: “Embora eu nem soubesse da existência dessa lei, acredito ser importante tanto para conhecer como para buscar aquilo que nos é direito e também para sermos conscientes de nossas obrigações”.

E<sub>58</sub>: “É importante por que esclarece os papéis dos servidores e aquilo que é obrigação do Estado”.

No penúltimo item do questionário investigou – se a existência de uma cópia do Estatuto na repartição na qual o servidor desempenha suas atividades, tendo como resultado que apenas 01 local dispõe de cópia da lei 58/03, sendo que o entrevistado que deu essa resposta afirmou que ele próprio imprimiu e a deixou lá para que outros servidores tivessem acesso.

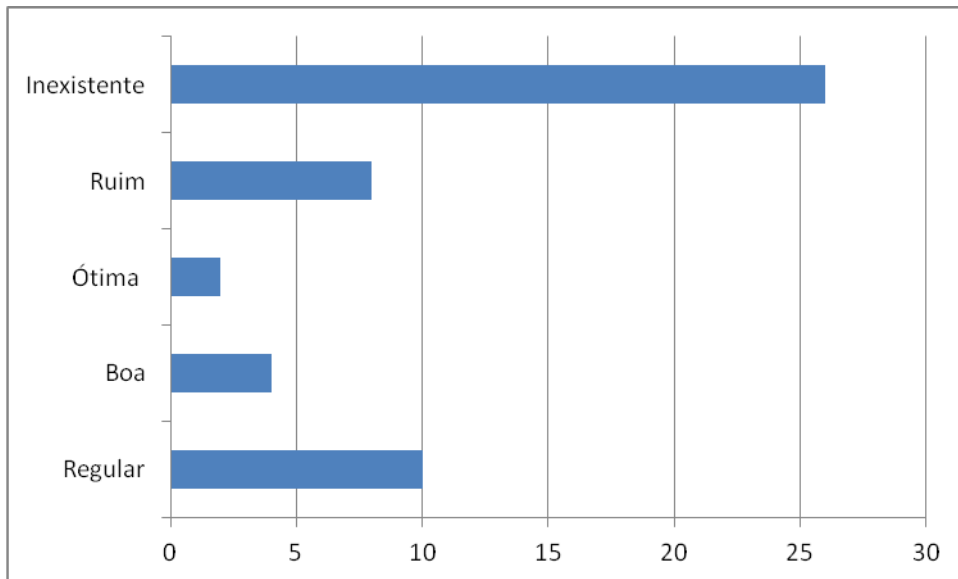


**Gráfico 06:** Existência de cópia do Estatuto na repartição na qual trabalha

Por último se inquiriu como o servidor avalia a forma como as informações são repassadas por parte do Estado no que se refere aos direitos e deveres do servidor, bem como da existência do estatuto. Dos participantes 26 avaliaram como inexistente, 08 como ruim, 02 avaliaram como sendo ótima, 04 avaliaram como boa e 10 afirmaram ser regular a forma como as informações são repassadas ao servidor. Vale destacar a fala de um dos entrevistados acerca dessa temática:

E<sub>44</sub>: “A verdade é que não há qualquer informação sobre direitos ou deveres, é sempre o servidor quem procura por conta própria se

informar, embora ainda vejamos muitos que não tem interesse em conhecer aquilo que lhe é direito nem tão pouco o que é obrigação”.



**Gráfico 07:** Avaliação de como são repassadas as informações ao servidor

Através do questionário aplicado foi possível perceber o nível de conhecimento que o servidor apresenta acerca da lei que o rege, sendo importante destacar que por vezes o servidor não busca o conhecimento e não há preocupação por parte da administração pública em difundi-lo.

## 6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa teve como objetivo investigar o conhecimento ou desconhecimento do servidor público efetivo do Estado da Paraíba diante do estatuto que o rege, regulamentado pela lei complementar 58/03, além de investigar acerca do conhecimento do estatuto, buscou – se analisá-lo como um todo, destacando seus principais aspectos sempre fazendo um paralelo com as legislações pertinentes bem como com a doutrina.

O presente trabalho monográfico foi desenvolvido em três capítulos. No primeiro capítulo abordou-se um pequeno histórico acerca do servidor público, abordando seu surgimento na antiguidade bem como seu surgimento no Brasil com a chegada dos portugueses. No capítulo em questão tratou – se ainda, do moderno conceito de servidor público, bem como suas diversas classificações que traz a doutrina.

O segundo capítulo comentou sobre os direitos e deveres dos servidores, bem como, suas responsabilidades nas esferas administrativa, civil e penal.

O terceiro capítulo tratou analisar a lei complementar 58/03 buscando destacar seus principais aspectos norteadores da relação servidor e Estado, de modo a se conhecer os aspectos legais que regem o serviço público paraibano.

Diante desse contexto, esse estudo visou conhecer os principais pontos do funcionalismo público de modo geral, analisando o estatuto dos servidores públicos civis efetivos do Estado da Paraíba e ao mesmo tempo pesquisar o conhecimento desses servidores no que se refere ao estatuto que rege suas atividades.

Buscando alcançar o objetivo proposto, utilizou – se o método de entrevista através de questionário onde se abordou questões simples acerca do estatuto, como também utilizou – se o instrumento de revisão bibliográfica para o embasamento teórico da pesquisa.

Através da aplicação do questionário elaborado para esse fim, pôde – se concluir que grande parte dos servidores simplesmente desconhece a existência de qualquer instrumento legal que regule suas atividades enquanto servidor, sendo relevante destacar que a minoria que conhece o estatuto obteve tal conhecimento por meio de iniciativa própria e em alguns casos até mesmo de forma aleatória. Constatou – se também que não há qualquer política no Estado que vise levar conhecimentos ao servidor no que tange sua atuação profissional, embora se saiba que ninguém pode alegar desconhecimento da lei para não cumpri-la, conforme versa a lei de introdução às normas do Direito Brasileiro (decreto – lei 4657/42) em seu artigo 3º, acredita – se que deveria haver por parte do Estado mais divulgação da legislação, não somente para aquela voltada ao servidor público, mas de suas leis de forma



geral, de modo que fizesse seus servidores mais conscientes não apenas de seus direitos e vantagens, mas também de seus deveres diante da administração pública, acredita – se que tal iniciativa poderia até mesmo melhorar a qualidade dos serviços públicos uma vez que deixariam claros os papéis tanto do servidor como do Estado.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

**ALEXANDRINO, Marcelo; PAULO, Vicente; Direito Administrativo Descomplicado.** 16 ed. Rio de Janeiro: Método, 2008.

**ALVES, Cláudia Mendonça; A relação de Trabalho do Servidor Público Estatutário.**

Disponível em: <http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.26804> Acessado em: 10 de abril de 2015 às 08h00

**BANDEIRA DE MELLO, Celso Antônio. Curso de Direito Administrativo.** São Paulo: Malheiros Editores, 27ª ed., 2014.

**BRASIL;** [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/18112cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18112cons.htm)

Acessado em: 11 de abril de 2015 às 22h34

\_\_\_\_\_ ; [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del0200.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del0200.htm)

Acessado em: 12 de abril de 2015 às 07h10

\_\_\_\_\_ ; [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L9608.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9608.htm)

Acessado em: 12 de abril de 2015 às 09h00

\_\_\_\_\_ ; [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del2848.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848.htm)

Acessado em: 12 de abril de 2015 às 13h00

\_\_\_\_\_ ; [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)

Acessado em: 13 de abril de 2015 às 20h15

\_\_\_\_\_ ; [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L9515.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9515.htm)

Acessado em: 17 de abril de 2015 às 07h30

\_\_\_\_\_ ; [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/1950-1969/L3780.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1950-1969/L3780.htm)

Acessado em: 17 de abril de 2015 às 08h20

\_\_\_\_\_ ; [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)

Acessado em: 17 de abril às 10h15

\_\_\_\_\_ ; [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/14090.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/14090.htm)

Acessado em: 17 de abril às 15h00

\_\_\_\_\_ ; [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/16514.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/16514.htm)

Acessado em: 17 de abril às 17h30

\_\_\_\_\_ ; [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L8027.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8027.htm)

Acessado em: 18 de abril às 20h00

\_\_\_\_\_ ; [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/19784.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19784.htm)

Acessado em: 18 de abril às 20h50

\_\_\_\_\_ ; [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L9717.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9717.htm)

Acessado em: 18 de abril às 22h00

\_\_\_\_\_ ; [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/Emendas/Emc/emc20.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc20.htm)  
Acessado em: 20 de abril às 15h00

\_\_\_\_\_ ; [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del0229.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del0229.htm)  
Acessado em: 21 de abril às 19h00

**BRITO, Álvaro de Azevedo Alves; Breves Reflexões sobre a história geral da cidadania;**  
<http://www.ambito-juridico.com.br/site/index>  
Acessado em: 19 de junho de 2015 às 10h30

**PIETRO, Maria Sylvia Zanella. Direito Administrativo.** 14ª ed., São Paulo: Atlas, 2002

**FILHO, José dos Santos Carvalho; Manual de Direito Administrativo;** 21 ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2009.

**FUNARI, Pedro Paulo; Grécia e Roma: Vida Pública e privada, cultura, pensamento e mitologia;** 2 ed; São Paulo: Contexto, 2002.

**GOMES, Orlando, GOTTSCHALK, Elson. Curso de direito do trabalho.** 18ª ed. 2ª Tiragem. Rio de Janeiro: Forense, 2008

**GOMES, Reginaldo Gonçalves, Processo administrativo disciplinar e sindicância administrativa.**  
[http://ambitojuridico.com.br/site/?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=14013](http://ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=14013)  
Acessado em: 22 de abril de 2015 às 13h55

**KAUARK, Fabiana da Silva; MANHÃES, Fernanda Castro; MEDEIROS, Carlos Henrique; Metodologia da Pesquisa: Um guia prático;** 1 ed. Itabuna: Via Litterarum, 2010.

**MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria; Fundamentos de Metodologia Científica,** 5 ed. São Paulo: Atlas, 2003.

**MAZZA, Alexandre; Manual de Direito Administrativo;** 4 ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

**MEIRELLES, Hely Lopes; Direito Administrativo brasileiro.** 29. ed. atual. São Paulo: Malheiros, 2004.

**NETO, Diogo de Figueiredo Moreira; Curso de Direito Administrativo;** 16 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2014.

**PARAÍBA; Estatuto dos Funcionários Públicos da Paraíba** (Lei complementar n° 58 de 2003) Disponível em: <http://www.sspcpb.com.br/leiestadual.htm>  
Acessado em: 10 de abril de 2015 às 15h30

\_\_\_\_\_ ; **Estatuto dos Funcionários Públicos da Paraíba** (Lei Complementar n° 39 de 1985) Disponível em: <http://www.sspcpb.com.br/leiestadual.htm>  
Acessado em: 10 de abril de 2015 às 15h00

\_\_\_\_\_ ; **Estatuto dos Funcionários Públicos da Paraíba** (Lei Complementar n° 08 de 1976) Disponível em: <http://www.al.pb.gov.br/leis-estaduais>  
Acessado em: 19 de junho de 2015 às 10h43

**PINSKY, Jaime; As primeiras Civilizações; 15 ed; São Paulo: Atual, 1996.**

**PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani César de; Metodologia do Trabalho Científico: Métodos e Técnicas da Pesquisa e do Trabalho Acadêmico; 2 ed. Novo Hamburgo: Universidade Feevale, 2013.**

**SANTOS, Jane Pompilo dos; O funcionário, o servidor o agente público do Século XXI e a Constituição Federal Brasileira de 1988; Universidade Estadual da Paraíba; Curso de Especialização em Gestão da Organização Pública. Campina Grande: 2012.**

**SEVERINO, Antônio Joaquim; Metodologia do Trabalho Científico; 23 ed. São Paulo: Cortez, 2007.**

**SILVA, Jackson Roni Sá; ALMEIDA, Cristóvão Domingos de; GUINDANI, Joel Felipe; Pesquisa Documental: Pistas Teóricas e Metodológicas. Revista Brasileira de História e Ciências Sociais, Ano I, nº I, 2009.**

**TJDFT - Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios; Manual de Sindicância Disciplinar. Distrito Federal: 2011**

**VARELA, A. C. G.; LIMA, M. F. C.; ARAÚJO, N. M. C.. Éthos, educação e serviço público: uma tríade basilar na construção de uma sociedade saudável. Curso de Especialização em Gestão Pública - Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba: 2014**